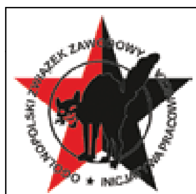
Biuletyn środowisk pracowniczych #35 | październik 2012 |

INICJATYWA PRACOWNICZA





24 MAJA 2012

DZIEŃ BEZ SZTUKI

STRAJK!



Specjalne Strefy Wyzysku – strajk i lokaut w Chung Hong

W czerwcu i lipcu komisja Inicjatywy Pracowniczej w Chung Hong Electronics przeprowadziła dwutygodniowy strajk w odpowiedzi na zwolnienie działacza IP oraz nie zrealizowanie żądań pracowników w trakcie trwania sporu zbiorowego. Pracodawca bezprecedensowo rozbił ich walkę, zwalniając 24. uczestników strajku. Przez wiele tygodni IP żyło tym konfliktem, starając się wesprzeć jak to tylko możliwe działania komisji zakładowej i wyrazić solidarność ze zwolnionymi. Pracodawca zdeptał bowiem jedno z podstawowych praw, jakie wywalczył sobie ruch robotniczy – prawo do strajku.

W ulotce dystrybuowanej przez IP w fabryce na początku września 2012 r. czytamy:

„Rozpoczęliśmy strajk w związku z zupełnym brakiem chęci porozumienia ze strony pracodawcy na kolejnych etapach sporu zbiorowego, odrzucania przez pracodawcę wszelkich naszych postulatów dotyczących podwyżek wynagrodzeń oraz posiadania wpływu na sytuację pracowników w zakładzie. Strajk rozpoczął się, gdy dyscyplinarnie zwolniono Krzysztofa Gazdę (dlatego, że przeprowadzał referendum strajkowe). Była to jedyna opcja, żeby zaprotestować wobec łamania wolności związkowych i skandalicznego zachowania zarządu fabryki. Choć część z nas straciła pracę NIE ŻAŁUJEMY! Jednak gdyby wyszło nas więcej, wygralibyśmy.

Zachowanie pracodawcy było LOKAUTEM – czyli nielegalnym zwolnieniem strajkujących, który miał na celu wytłumić protest. Niestety, jest to typowa zagrywka pracodawców w strefie (podobnie było na innych zakładach): wyrzucanie związkowców i tych, którzy stawiają opór, tylko żeby zachować „spokój" w zakładzie i dalej wyzyskiwać ludzi. Członkowie zarządu związku, choć nie zostali zwolnieni dyscyplinarnie są celowo odseparowani od Was, pozostają na przymusowym zwolnieniu ze świadczenia pracy, bo pracodawca boi się dalszego fermentu w zakładzie. Część z Was dostała podwyżki (do 300 zł), wszyscy dostaliście premie stażowo-frekwencyjne – to MY o nie walczyliśmy – razem jako pracownicy i związkowcy, i nie dajcie sobie wmówić, że jest inaczej!

Żaden pracodawca nie daje podwyżek z dobrego serca: robi to, bo albo ugina się pod presją pracowników, albo żeby ich skłócić i poróżnić.

Obecnie toczą się sprawy w sądzie pracy o przywrócenie do pracy i odszkodowania dla nielegalne zwolnionych pracowników. Zostanie złożone doniesienie do prokuratury na pracodawcę za łamanie wolności związkowych. Spotka ich jeszcze wiele innych przykrości ze strony prawnej i finansowej za to, jak postąpili ze strajkującymi. My nie pozostajemy bezczynni i nagłaśniamy sprawę. Wspierają nas związkowcy i aktywiści z Polski i z zagranicy, którzy prowadzą różne akcje solidarnościowe, uderzające w Chung Hong oraz LG. Nadal jesteśmy w sporze zbiorowym z pracodawcą i nie zakończymy go, dopóki zwolnieni nie zostaną przywróceni do pracy a nasze postulaty spełnione.

W Chung Hong pozostało nas jeszcze wielu – teraz to od Was zależy jak potoczy się walka, jak pociągniecie to, co zaczęli zwolnieni strajkujący. Nie dajcie się zastraszyć! Kontaktujcie się z nami!"

Fabryka Chung Hong ulokowana jest w Specjalnej Strefie Ekonomicznej pod Wrocławiem. Takie strefy (jest ich obecnie 14 w Polsce i mają pod sobą kilkaset mniejszych oddziałów) są tworzone, by przyciągać głównie kapitał zagraniczny (w tym przypadku azjatycki związany z korporacją LG), w miejscach wysokiego bezrobocia (w regionie wałbrzyskim, skąd pochodzą pracownicy firmy, sięga ono 20%). Inwestorzy korzystają z pomocy publicznej w postaci zwolnień z podatków (od dochodu i nieruchomości), a także z ogromnej masy taniej siły roboczej. Zyski są wyprowadzane z Polski, co drenuje lokalny i państwowy budżet – podobnie jak życie i zdrowie pracowników jest drenowane przez wykańczające dojazdy do pracy, niestabilność warunków zatrudnienia oraz niskie pensje. Dlatego Chung Hong nie jest tu wyjątkiem, tak funkcjonuje większość firm ulokowanych w Specjalnych Strefach Ekonomicznych.

W Chung Hong pracuje wiele pracownic tymczasowych (w większości młodych kobiet pochodzących z Nowej Rudy, Wałbrzycha i innych mniejszych miejscowości w regionie), które stanowią 50% siły roboczej w fabryce, funkcjonując jako „zapas pracowniczy" w okresie zwyżki produkcyjnej. Kiedy gorący okres mija, tracą one pracę.

Są zatrudnione za najniższą krajową, pracując na tygodniowych lub miesięcznych kontraktach. Z dnia na dzień mogą stracić pracę lub nie uzyskać przedłużenia umowy, nie obejmuje ich kodeks pracy. Pracując tam, w rzeczywistości nie mając żadnych praw, codziennie towarzyszyła im niepewność i stres.

Po pierwsze, dzięki zatrudnieniu tymczasowych pracownic fabryka może potaniać koszty pracy, a wszelkie wydatki związane z zarządzaniem taką elastyczną siłą roboczą może przesunąć na agencje pracy tymczasowej. Po drugie, może dostosowywać się do hiper-konkurencyjnego rynku przemysłu elektronicznego, w tym przypadku zleceń i terminów narzucanych przez korporację LG, dla której Chung Hong produkuje płyty główne do telewizorów LCD (tzw. produkcja „dokładnie na czas" - „just-in-time"). Innymi słowy, rynek produktów elektronicznych jest zorganizowany wokół wyzysku i ucisku ludzi – działa kosztem ich zdrowia i życia.

Fabryka od kilku lat uelastyczniała warunki zatrudnienia i obniżała koszty pracy, coraz więcej osób było przyjmowanych na rocznych kontraktach za 1500 zł brutto. Towarzyszyła temu intensyfikacja pracy – redukowano etaty, a zakres obowiązków przerzucano na pozostałych pracowników (na początku 2011 roku zlikwidowano 24 stanowiska pracy a kilkadziesiąt osób straciło pracę). Wcześniej w 2009 roku został zlikwidowany zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz wszelkie dodatki na święta. Pensje pracowników stały w miejscu: nie było waloryzacji stawek, zlikwidowano także dodatki stażowe. W tym samym czasie Chung Hong budowało nową fabrykę na strefie – inwestując w bardzo drogi sprzęt do produkcji i nowe hale, zarząd jednocześnie coraz bardziej przykręcał śrubę pracownikom.

Pracownicy, by dorobić do pensji, brali tzw. „16-stki", z jednej zmiany zostawało się na następną. Przy tak długich dojazdach do pracy (pracownicy podróżują ok. 160 km w dwie strony, w autobusach spędzając do czterech godzin dziennie), na sen, odpoczynek, jedzenie pozostawało trzy godziny, gdyż dzień pracy wydłużał się do 20-21 godzin. Kobiety, które miały pod opieką dzieci, praktycznie ich nie widywały a pra-

ca opiekuńcza i obowiązki domowe spadały na ich matki lub inne krewne. Jeśli zachorowały lub brały zwolnienie chorobowe na dzieci, często nie dostawały przedłużenia umów.

Te wszystkie problemy doprowadziły do utworzenia w grudniu 2011 roku związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza w zakładzie. Po trzech miesiącach działania związku, liczba zapisanych osób objęła około 50% pracowników produkcyjnych w firmie. Ciągła walka na pisma z pracodawcą, który nie chciał uznać istnienia związku zawodowego w zakładzie, doprowadził do podjęcia decyzji o wejściu w spór zbiorowy. Walczyliśmy o podniesienie stawek dla najgorzej opłacanych pracowników, o fundusz socjalny, o zaprzestanie likwidacji transportu pracowniczego, o ograniczanie zatrudnienia przez agencję, o sprawiedliwe premie i dodatki.

Niestety w procesie negocjacji pracodawca nie ustąpił nawet na krok. Mało tego, zwolnił z pracy jednego z czołowych aktywistów związku (tuż po tym jak komisja wręczyła pracodawcy pismo, że ok. 90% załogi, która uczestniczyła w referendum strajkowym, powiedziała „tak" dla akcji strajkowej).

Tego samego dnia wybuchł strajk, przystąpiło do niego 30 osób. Podczas strajku pracownicy byli trzymani pod kluczem, nie mieli dostępu do wody pitnej i toalet. Swoje potrzeby załatwiali za kontenerami ze śmieciami, wodę dowozili im robotnicy z pobliskiej budowy. Reszta pracowników została zastraszona zwolnieniem z pracy i zmuszona do podpisania lojalek, że nie przystąpią do strajku.

Po dwóch tygodniach walki i pikietowania, pracodawca zastosował lokaut, zwalniając dyscyplinarnie 24. strajkujących. Tym samym nielegalnie (w świetle polskiego prawa) i bezprecedensowo (pierwszy raz w historii Polski od czasu uzyskania przez pracowników prawa do strajku) stłumił strajk. Zwolnieni dyscyplinarnie pracownicy obecnie nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych, będą mieli duże problemy ze znalezieniem nowej pracy, tak z powodu bezrobocia jak i złego świadectwa pracy. Wśród wyrzuconych z pracy są osoby samodzielnie wychowujące dzieci oraz ci którzy/które byli jedynymi żywicielami rodzin. Obecnie toczy się sprawa w Sądzie Pracy o przywrócenie do pracy i rekompensaty dla nielegalnie zwolnionych pracowników. Pierwsze sprawy ruszą 26.10.2012 r. we wrocławskim sądzie.

O przebiegu strajku, działaniach solidarnościowych (m.in. we Wrocławiu, Warszawie i za granicą), zbiórce pieniędzy na Fundusz Strajkowy, apelu środowisk akademickich do LG, przeczytasz na: www.ozzip.pl ■

Kalendarium protestu w Chung Hong



6.12.2011 – **powstanie Komisji Zakładowej przy Chung Hong** El. Od grudnia 2011 do marca 2012 toczyła się walka z pracodawcą o uznanie związku jako organizacji reprezentującej pracowników fabryki. Na tym etapie komisja stosowała formalno-prawne rozwiązania, by uzyskać podstawowe informacje, takie jak: regulamin pracy i wynagradzania, rozliczenia dotyczące zawieszonego ZFŚS, oraz dostęp do tablicy związkowej. Ponadto prowadzono akcje ulotkowe i informacyjne na zakładzie i poza nim. W tym okresie liczba pracowników, którzy przystąpili do związku wzrosła z 25. do 76. osób.

04.2012 – wprowadzenie (bez konsultacji ze związkiem zawodowym) przez pracodawcę trzy- miesięcznego okresu rozliczeniowego, zaprzestanie zlecania dodatkowych płatnych nadgodzin.

27.04.2012 – wybucha **dziki strajk pracowników** przeciwko zbyt wysokiej temperaturze na zakładzie. Temperatura przekroczyła 33 stopnie C, pracownicy zatrzymali maszyny i wyszli z hali, odmawiając dalszej pracy, co zmusiło pracodawcę do włączenia klimatyzacji.

30.04.2012 – Komisja zakładowa w związku z brakiem chęci negocjacji składa do pracodawcy **żądania poprawy warunków pracy** i wynagradzania, z informacją, iż w przypadku braku ich spełnienia związek zawodowy wchodzi z pracodawcą w spór zbiorowy.

10.05.2012 – **konferencja prasowa przed fabryką otwierająca spór zbiorowy.**

19.05.2012 – **pierwsze rokowania komisji zakładowej z pracodawcą**, na których zarząd Chung Hong próbował wpłynąć na zmianę większości postulatów związkowych i zablokować wszelkie żądania dotyczące poprawy wynagradzania, co spotkało się ze zdecydowanym sprzeciwem Komisji Zakładowej.

30.05.2012 – **drugie rokowania komisji zakładowej z pracodawcą**: w związku z brakiem ustępstwa ze strony pracodawcy, rokowania

kończą się podpisaniem protokołu rozbieżności w najbardziej kluczowych dla pracowników kwestiach (podwyżek i zachowania transportu), co prowadzi do otwarcia etapu mediacji z udziałem mediatora zewnętrznego.

13-14.06.2012 – pierwsze referendum strajkowe: pracodawca skutecznie utrudnił jego przeprowadzenie, wynajmując firmę ochroniarską do pilnowania związkowców na hali produkcyjnej, na stołówce i w autobusach; referendum okazało się nieważne, gdyż zebrano mniej niż 50% głosów wszystkich pracowników. Zastępca przewodniczącej Krzysztof Gazda zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, po czym wysłany na przymusowy urlop.

15.06.2012 – pierwsza pikieta solidarnościowa pod fabryką „Chung Hong wyzyskuje – LG zyskuje”, organizowana w związku z utrudnianiem przeprowadzenia referendum i brakiem porozumienia na etapie rokowań; była to pierwsza demonstracja zorganizowana w Kobierzyckiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej; związkowcy wraz z różnymi grupami aktywistów przeszli od fabryki Chung Hong pod fabrykę LG.

18.06.2012 – mediacje między komisją zakładową a pracodawcą z udziałem mediatorki zewnętrznej; skończyły się brakiem porozumienia – pracodawca stosował strategię ‚zero kompromisu dla związku zawodowego'

19-22.06.2012 – drugie referendum strajkowe; wzięło w nim udział ponad 50% pracowników fabryki i zdecydowana większość z nich (ponad 90%) opowiedziała się za akcją strajkową.

28.06.2012 – rozpoczęcie akcji strajkowej: w reakcji na dyscyplinarne zwolnienie zastępcy przewodniczącej komisji zakładowej Krzysztofa Gazdy, 12. pracowników odeszło od maszyn, odmawiając pracy i domagając się przywrócenia do pracy związkowca. Strajkujący zostali odcięci od reszty załogi i zamknięci w kantynie, gdzie byli przetrzymywani do końca zmiany.

2.07.2012 – pikieta solidarnościowa pod fabryką; by wesprzeć strajkujących pracowników i rozszerzyć strajk na zmianę popołudniową, grupa działaczy związkowych przez ponad 10 godzin pikietowała pod zakładem i próbowała zablokować wjazd pracowników do fabryki; w odwecie pracodawca zorganizował zebranie dla pracowników, którzy nie wyszli do strajku, pod groźbą zwolnień i poprzez obietnice podwyżek oraz wysokich premii zmusił ich do łamania strajku;

5.07.2012 – druga pikieta solidarnościowa ze strajkującymi: organizowana w trakcie trwania zmian, by zagrzać do walki strajkujących i zmusić zarząd do rozpoczęcia rozmów. W tym samym czasie rusza kampania anty-LG, liczne organizacje związkowe, grupy aktywistów i akademików z całego świata wyrażają swoje głosy poparcia dla protestu pracowniczego w Chung Hong. W Warszawie i we Wrocławiu zorganizowano akcje protestacyjne pod Agencją Rozwoju Przemysłu (zarządcą strefy pod Kobierzycami). Rozpoczęta został również zbiórka funduszy strajkowego. Strajk trwa w skandalicznych warunkach, pracownicy są odcięci od reszty załogi oraz od wody i toalet, codziennie przebywają na dziedzińcu w ponad 30. stopniowym upale.

10.07.2012 – lokaut w Chung Hong; po prawie 2. tygodniach protestu 24. strajkującym pracownikom pracodawca wręczył zwolnienia dyscyplinarne, tym samym bezprecedensowo złamał prawo do strajku.

11.07.2012 – protest zwolnionych związkowców pod fabryką LG; demonstracja rozpoczęła się pod fabryką LG Electronics, jedynego kontrahenta Chung Hong w momencie trwania wymiany zmian. Tego dnia firma Chung Hong, w związku z brakiem rąk do pracy, wynajęła pracowników LG, by kontynuować produkcję, sparaliżowaną wcześniej przez strajk. Pracownikom LG rozdawano ulotki o wytłumieniu strajku w Chung Hong.

16.07.2012 – Chung Hong zatrudnia 15. pracowników produkcyjnych przez agencję pracy tymczasowej.

18.07.2012 – blokada i okupacja Agencji Rozwoju Przemysłu w Warszawie. Po kilku godzinach związkowcy otrzymali słowną obietnicę od prezesa ARP-u, że będzie z ich strony interwencja w sprawie zwolnionych pracowników.

19.07.2012 – konferencja prasowa zwolnionych za strajk w sejmie.

26.10.2012 – rozpoczęcie rozpraw w sądzie pracy, kontynuacja kampanii anty-strefowej. ■

Nowe telewizory, stary wyzysk – o Chung Hong za granicą

1 września na targach IFA w Berlinie, gdzie wystawiała się również firma LG, działacze FAU (Freie Arbeiterinnen Union) zorganizowali pikietę solidarnościową z pracownikami Chung Hong. Przypomniano o strajku u podwykonawcy LG pod Wrocławiem oraz mówiono o wyzysku w innych fabrykach przemysłu elektronicznego.

IFA (Internationale Funkausstellung) to prestiżowa wystawa organizowana od dziesięcioleci na terenie Targów Berlińskich i jednocześnie największe na świecie targi elektroniki. 1. września przy północnym wejściu dwudziestu działaczy FAU rozwinęło transparenty, wznosiło hasła i informowało wchodzących na teren targów o walce polskich pracowników Chung Hong o wyższe płace i poprawę warunków pracy, o strajku i zwolnieniach strajkujących pracowników. Jednym z haseł było „Nowe telewizory, coraz gorsze warunki pracy”. Wspominano też o wyzysku w fabrykach Foxconn w Chinach (podwykonawcy Apple).

Na miejscu obecny był przedstawiciel LG, który obserwował pikietę. Przygotowane przez FAU ulotki były również rozdawane na terenie targów w kolejnych dniach targów. O proteście informował również dziennik TAZ, w artykule „Nowa technologia, stary wyzysk” (w lipcu o konflikcie w Chung Hong informowała brytyjska gazeta „Guardian” w arty-

kule „Zwolnienia ujawniają brutalną rzeczywistość polskich umów śmieciowych”, a niemiecki magazyn Jungewelt opublikował artykuł „Problemy w raju dla kapitału”).

Nie było to pierwsze działanie niemieckiego FAU w sprawie Chung-Hong. 31. sierpnia w Berlinie na zaproszenie berlińskiej komisji związku oraz Arbeitskreises Sozialer Bewegungen (stowarzyszenia badającego ruchy społeczne) pod hasłem „Nie jesteśmy maszynami” odbyło się spotkanie z osobami biorącymi udział w strajku w fabryce Chung Hong Electronics pod Wrocławiem.



Pięć osób zatrudnionych wcześniej przez Chung Hong Electronics jako pracownicy produkcji przez ponad trzy godziny opowiadało m.in. o pogarszających się warunkach pracy w fabryce na przestrzeni ostatnich pięciu lat m.in. o obcięciu dodatków, zamrożeniu Funduszu Socjalnego i intensyfikacji pracy (fragmenty linii montażowych, które przed laty obsługiwały pięć osób, dziś obsługiwane są przed jedną) oraz o bardzo niskich zarobkach. Sytuacja ta skłoniła ich do podjęcia zorganizowanego oporu, zawiązania komisji zakładowej Inicjatywy Pracowniczej oraz podjęcia negocjacji z pracodawcą. Szczegółowo przedstawili przebieg sporu zbiorowego i strajku, oraz represji ze strony pracodawcy, z którymi zmagają się obecnie. W trzygodzinnym spotkaniu uczestniczyło 30 osób.

Dyskutowano nad przyszłością Specjalnych Stref Ekonomicznych w Europie (obecnie promuje się je w Grecji w reakcji na kryzys gospodarczy), co wiązałoby się z ogólnym obniżeniem kosztów siły roboczej. Zastanawiano się, jakie są możliwe formy walki z wyzyskiem, nowe formy organizowania się oraz analizowano strukturalne ograniczenia dla protestów pracowniczych (jak podział załogi na pracowników stałych i tymczasowych, łańcuchy podwykonawców, które prowadzą do rozbicia pracowników na wiele pomniejszych fabryk, a przez to ich izolacji).

FAU Berlin dołączyło też do zbiórki na Fundusz Strajkowy. Wpłaty z zagranicy napływały również od CGT z Hiszpanii, od IWW (w tym od działaczy z Niemiec, Paryża oraz polskich członków IWW z Londynu) oraz szeregu osób indywidualnych m.in. z Niemiec, Grecji, Izraela.

Poza organizacją solidarnościowych pikiet, wsparciem finansowym oraz nagłaśnianiem walki pracowników w mediach, do Inicjatywy Pracowniczej napływały inne wyrazy solidarności. Przykładowo, na jednym z wiaduktów w Oslo w Norwegii zawisł transparent, wskazujący na odpowiedzialność LG w zaistniałym konflikcie. Solidarnościowe apele ukazały się w sieci również w języku francuskim, ukraińskim, hiszpańskim, chińskim, a nawet japońskim i koreańskim.

OZZ Inicjatywa Pracownicza dziękuje za wszelkie wsparcie finansowe i każdy gest solidarności z pracownikami Chung Hong, którzy walczą o godniejsze życie w polskiej Specjalnej Strefie Wyzysku. ■

Poznań: Rocznica Czerwca’56

28 czerwca przed bramą główną zakładów Cegielskiego, w 56. rocznicę Poznańskiego Czerwca, zebrali się przedstawiciele związków zawodowych i załogi. Uczczono pamięć poległych robotników, ale jednocześnie nawiązano do obecnej sytuacji HCP oraz antyspołecznej polityki rządu, w tym przede wszystkim podniesienia wieku emerytalnego.

W wiecu wzięło udział około 150 osób w tym przedstawiciele związków zawodowych: „Metalowcy” (OPZZ), Solidarność’80, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników oraz OZZ Inicjatywa Pracownicza. Złożono symboliczne wiązanki kwiatów pod tablicą przypominającą wydarzenie z czerwca 1956 roku. Wygłoszono krótkie przemówienia, w którym podkreślono trudną sytuację zakładów. Atakowano politykę rządu premiera Donalda Tuska.

Poniżej publikujemy słowa wygłoszone przez Eugeniusza Pocztę, przedstawiciela OZZ Inicjatywa Pracownicza i jednocześnie członka Rady Pracowników HCP:

„Stoimy tu, aby uczcić pamięć robotników poległych w Czerwcu 1956 roku. Składamy hołd tym, którzy wówczas zginęli. Walczyli o lepszą przyszłość. Niestety dziś przyszłość Cegielskiego jest niepewna. Być może to po raz ostatni wychodzą z tej fabryki pracownicy, aby uczcić pamięć poległych Cegielszczaków. Pozostała nas już tylko garstka. Załoga liczy niespełna 600 osób i jest nas coraz mniej. Nie jesteśmy już producentem silników okrętowych, lokomotyw, obrabiarek. Nie produkujemy już faktycznie niczego. Nie wiemy jaka będzie nasza przyszłość”.

Stoimy tu upokorzeni. Wszystko, o co walczyli robotnicy Cegielskiego w 1956 roku, na czym im zależało, za co przelali krew, legło w gruzach. Rząd pozwolił paść przemysłowi stoczniowemu. Nie wyznaczono żadnych innych kierunków rozwoju. Nie zatroszczono się o naszą wspólną własność. Nie zatroszczono się o naszą wspólną przyszłość.

Za tymi murami nie ma już Cegielskiego. Rozwija się Volkswagen i inne koncerny. Budynki wynajmują wyższe uczelnie. Z chęcią przejmą teren także deweloperzy na cele budowlane. Cegielski, duma tego miasta, umiera w milczeniu". ■

Złomowanie Cegielskiego – redukcja czy reaktywacja?

Trzy lata temu Jarosław Lazurko objął funkcję prezesa zakładów Cegielskiego. Zredukował załogę o ponad 50 procent. Masowym zwolnieniom towarzyszyła fala protestów. Nowy prezes utrzymywał, że wyprowadzi zakład „na prostą" i HCP złapie „drugi oddech". Media bezkrytycznie przyjmowały jego wypowiedzi. Tymczasem Cegielski upada. Dotychczasowa produkcja został wstrzymana, a nowej nie ma. Majątek został rozprzedany. Wywiad z Eugeniuszem Pocztą, przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza i członkiem Rady Pracowników w Cegielskim.

Co się wydarzyło w Cegielskim od czasu powołania na prezesa HCP Jarosława Laurki i masowych zwolnień we września 2009 roku, w trzy miesiące po objęciu przez niego funkcji?
Eugeniusz Poczta: Poza zwolnieniami odbyła się tzw. „głęboka restrukturyzacja firmy", jak nazywa to prezes Lazurko. Polega ona na tym, że prezes pozbywa się nie tylko ludzi, ale także majątku. Twierdzi, że wiele rzeczy jest nierentownych, a przedsiębiorstwo musi przynosić zyski. Teoretycznie wydaje się, że ma rację, ale ja pracuję w Cegielskim 40 lat i zadaję sobie pytanie: czy z tych wszystkich produktów, które Cegielski wykonywał, nie tylko silniki okrętowe, ale wagony, silniki trakcyjne, obrabiarki, kuźnia, odlewnia – czy rzeczywiście to wszystko było nierentowne? Jak to możliwe, że tak duży zakład, o wielu priorytetach produkcji, nie przynosi zysku? Po fabryce obrabiarek została hala, którą kupił Volkswagen, po fabryce W-8 została hala, również ją kupił Volkswagen. sprzedano Fabrykę Pojazdów Szynowych i Fabrykę Silników Agregatowych. Halę i ziemię, gdzie mieściła się fabryka W-7, również szykuje się pod sprzedaż. Magazyny – sprzedane. Wreszcie nierentowna jest W-2, fabryka silników okrętowych, ale tak naprawdę przemysł stoczniowy zamknął ostatecznie polski rząd.

O co w tym wszystkim chodzi? Byłem na takiej uroczystości związanej z 50-leciem współpracy HCP z MAN-em, jednym z licencjodawców Cegielskiego. Widać było, że tak powiem, „przyjaźń". Nagle okazuje się, że silników produkować nie będziemy, „nie, bo nie", bo MAN nie jest dobry, bo koszty za wysokie i tak dalej.



Zarząd zmienił strategię...?
Zaraz. Nie zarząd, bo choć jest on kilkuosobowy, to faktycznie główną rolę odgrywa Jarosław Lazurko, moim zdaniem faktycznie podejmując decyzje jednoosobowo. Ja nie wiem, jaki on ma pomysł na Cegielskiego. Może żadnego.

Jarosław Lazurko przez trzy lata był szefem Cegielskiego, został teraz wybrany ponownie prezesem na nową trzyletnią kadencję – jak zatem oceniasz jego dotychczasowe dokonania? Wiemy, że zwolnił setki pracowników, wysprzedał dużą część majątku, ale czy uruchomił jakąś nową produkcję?
Musimy wiedzieć, że w okresie tych trzech lat Cegielski sprzedał bardzo mało – ok. 10 silników. Tak naprawdę część z tej produkcji była rozpoczęta przed nastaniem rządów Jarosława Lazurki. Jemu możemy przypisać... trzy silniki. Nie tak dawno temu produkowaliśmy rocznie – powiedzmy – kilkanaście, a nawet ponad dwadzieścia silników rocznie. Sam prezes twierdzi oficjalnie, że silników okrętowych robić już nie będziemy. Pytanie jest w takim razie, co będziemy produkować? Niby ma ją zastąpić produkcja silników na potrzeby energetyki, ale zleceń na nie przez te trzy lata nie było. Wystawiamy na targach jakieś projekty, są porobione makiety, zdobywamy jakieś medale, ale za tymi medalami nie idzie produkcja. Bierzemy udział w przetargach i też nic.

Przestawienie produkcji Cegielskiego na potrzeby energetyki nie są pomysłami nowymi. Ta dyskusja zaczęła się przed nastaniem prezesa Lazurki, jakieś przynajmniej pięć lat temu. Mowa była także o produkcji wiatraków. Promotorem takiego kierunku rozwoju był nieżyjący Marcel Szary, delegat załogi HCP do prac w zarządzie. Silnie naciskał na „nowy produkt". Są tego ślady w jego wypowiedział dla mediów.

Tak, to prawda. Widziałem nawet niektóre opracowania na ten temat, które pokazywał mi Marcel. Fakty są takie, że z nową produkcją nie ruszono. Za czasów prezesa Wiatra miała powstać pierwsza elektrownia Cegielskiego, itd. W dalszym ciągu pozostaje otwarte pytanie: z czym nowym Cegielski ma wyjść, co ma produkować? Na deskach konstruktorów – jak z nimi rozmawiam – takiego projektu niestety nie ma. Nie przygotowujemy żadnego konkretnej realizacji. O tym mówi tylko prezes Lazurko. Przez te wszystkie lata zjeździł cały świat: Chiny, Korea, Brazylia, Nigeria, Wietnam, Bangladesz, Iran, itd. Trudno ganić prezesa, że jeździ „za robotą", ale nic mu z tego nie wyszło. Cały czas twierdzi, że był wprowadzany w błąd, że trzeba czekać, że jak to wszystko przyniesie wreszcie efekt, to będzie musiał zatrudniać nowych ludzi...

Przestoje, na które wysyłano znaczną część załogi, miały miejsce przez dwa lata – od jesieni 2009 roku do końca 2011. Zatrudnienie spadło z 1450 osób do niespełna 600 obecnie. Wszyscy dziś przychodzą do pracy. Co oni w taki układzie robią?

Robi się różnego typu usługi, zwłaszcza na spawalni. Nie są to jednak rzeczy skomplikowane technologicznie i raczej pomagają jedynie zmniejszyć straty. Dodatkowo robimy części zamienne do silników, które do tej pory Cegielski wyprodukował, ale ze zrozumiałych względów ta produkcja będzie wygasać. Wreszcie pracownicy robią prace porządkowe: remontują hale, malują, a także złomują. Cegielski stał się wielkim producentem złomu, tnie się i sprzedaje wszystko, od starych szafek narzędziowych, części zapasowych, po urządzenia. Przetrzymywanie ludzi na postojowym dowodziło, że prezes sobie nie radzi. Podjął zatem decyzję, że wszyscy wracają.

Poruszmy teraz problem prywatyzacji. Zapowiedziano ją ponownie. Jak prezes Lazurko widzi ten problem?

Będąc na spotkaniu z prezesem zapytałem wprost, co my tak naprawdę sprzedajemy? Fabryki produkującej silników już przecież nie ma? Na to on, że będzie sprzedawać markę: H. Cegielski – Poznań SA., czyli że sprzedawać będziemy logo bez produkcji. W takim układzie można to kupić na cele deweloperskie, jako teren budowlany, bardzo atrakcyjny. Nie wiem, kto kupi mury bez konkretnej produkcji? Kiedyś byliśmy zdolni robić silniki, a dziś co my jesteśmy zdolni robić? Jak ta prywatyzacja ma wyglądać? Jest ona ciągle przesuwana w czasie, mówi się o niej od lat, co roku, także za kadencji Jarosława Lazurki. Prezes twierdzi, iż nastąpi to w 2013 r., że zainteresowanie jest duże, a on już ma klienta. Trudno w to uwierzyć. Przygotowujemy jednak, jako związki zawodowe, pakiet osłonowy dla pracowników. Jest w tej chwili u prawników. Niedługo zostanie zapewne uzgodniony, jako wspólne stanowisko wszystkich organizacji.

A co mówi się na fabryce?

Robotnicy są przekonaniu, że Cegielskiego w całości przejmie ostatecznie Volkswagen. Ale być może dla ludzi nie będzie to takie złe, patrząc na to, co się teraz dzieje. ■

Pikieta pod gorzowskim starostwem o zaległe pensje

16 maja 2012 r. pod siedzibą Starostwa Powiatowego w Gorzowie Wlkp. odbyła się pikieta o zaległe pensje byłych pracowników SPZOZ w Kostrzynie nad Odrą. Dług wobec pracowników i innych wierzycieli przekroczył już 100 mln zł i wzrasta o 10 mln rocznie. Pracownikom należy się średnio 15–20 tys. zł na osobę. Pikieta zbiegła się z debatą zwołaną przez starostów na temat tego „Jak zatrzymać spiralę długu byłego szpitala w Kostrzynie nad Odrą".

Na pikiecie było około 40 osób, byłych i obecnych pracowników szpitala, grupa członków NSZZ ,,Solidarność" i OZZ ,,Inicjatywa Pracownicza". Pikietę rozpoczęła Barbara Rosołowska, była pracownica szpitala, która obwiniała władze samorządowe jako organ założycielski i nadzorujący pracę szpitala o niereagowanie na wieloletnie zadłużanie się tej placówki, a potem w związku z bardzo trudną sytuacją finansową szpitala doprowadzenie do jego upadłości i rozpoczęciu procesu likwidacji, który został kilkakrotnie przedłużany. Niedawno ogłoszono, że ma trwać do 2017 r. Dług pracowniczy wynosi obecnie 6 mln, natomiast cały dług szpitala ponad 100 mln i rośnie rocznie o 10 mln zł. „Jest to marnotrawienie publicznych pieniędzy" – mówiła pikietująca, a jej



wystąpienie było przerywane okrzykami: „Dość czekania na nasze pieniądze!" „Złodzieje, bankruci muszą upaść!".

Potem głos zabrała Grażyna Horodyńska z NSZZ Solidarność, mówiła o niesprawiedliwości, bezprawiu jakie dotknęło byłych pracowników i braku reakcji ze strony władz odpowiedzialnych za zaistniałą sytuację. Marzena Pankiewicz, przewodnicząca Solidarności z kostrzyńskiego szpitala, pytała się gdzie jest konstytucja, która powinna być gwarantem przestrzegania prawa a nie jest, bo zwykli ludzie są oszukiwani i okradani przez władzę.

Wypowiedzi były przerywane głośnym skandowaniem haseł: „Dość łamania praw pracowniczych!", „Starostowie do roboty za tysiąc złotych", „Taka władza precz!".

Na debatę zostały zaproszone dwie byłe pracownice szpitala, które wraz z innymi pracownikami chciały wejść do budynku. Napotkały jednak na opór ze strony pracownika technicznego oraz policjantów, zagradzających drzwi. Rozpoczęły się potyczki słowne, mówiono: „To skandal, że nie można wejść do urzędu, który powinien być otwarty dla ludzi". W końcu zostały wpuszczone tylko osoby zaproszone i kilkuosobowa delegacja, która weszła na salę, ale potem została wyproszona przez urzędników, bo debata miała być zamknięta. Ludzie wychodząc trzymali w rękach plakaty z napisami: „Bankruci muszą upaść", „Starostwo na bruk, bankruci – 109 mln długu!".

Na debatę zaproszone były lubuskie posłanki, wicewojewoda, przedstawiciele ZUS, RIO, członkowie zarządu powiatu, urzędnik miasta Kostrzyna nad Odrą. Nie przybyła strona rządowa, choć zaproszony był premier, minister finansów i minister zdrowia, dając najwyraźniej do zrozumienia, że jest to problem władz lokalnych. Nie padły żadne konkretne propozycje rozwiązania problemu. Na sali było słychać pikietujących, ich głośne skandowanie, gwizdy, wycie syreny i ogromne zamieszanie, co zostało zauważone przez wszystkich uczestników debaty.

Policja zatrzymała jednego z członków IP z powodu rzekomego uszkodzenia banera należącego do starostwa. Policjanci siłą zamknęli go w radiowozie. Pikietujący natychmiast rzucili się na pomoc, wyrażając swoje niezadowolenie i żądając uwolnienia kolegi. Poproszono urzędnika starostwa o pomoc, który zapewniał, że urząd nie będzie rościł pretensji. Dopiero po interwencji posłanki Rafalskiej mężczyzna został uwolniony. Policja była zdezorientowana i zaskoczona, ludzie skrytykowali całą sytuację okrzykami, że jest to państwo policyjne a policja chroni władzę przed zwykłymi obywatelami.

Po skończeniu debaty starostowie zaprosili uczestników pikiety do budynku, gdzie wywiązała się rozmowa, w czasie której zaproponowali wierzycielom zrzeczenia się odsetek od niezapłaconych długów, co wywołało oburzenie. Ludzie stwierdzili, że jest to bezczelność i arogancja, żeby coś takiego proponować. Starostowie stwierdzili, że natychmiastowa likwidacja szpitala nie gwarantuje uregulowania długów przez skarb państwa, jednak wszyscy domagali się jej dla samej satysfakcji i poczucia sprawiedliwości, że ci, którzy są odpowiedzialni za ogromne zadłużenie, poniosą konsekwencje w postaci utraty posad.

Pikieta odbiła się szerokim echem w lokalnej prasie i telewizji, samorządowcy byli zaskoczeni takim rozmachem demonstracji, do tej pory nie spotkali się z tak śmiałym wyrażaniem swojego niezadowolenia przez byłe pracownice i pracowników. ■

Kampania przeciwko prywatyzacji służby zdrowia

We wrześniu i październiku rozpocznie się kampania przeciwko prywatyzacji służby zdrowia. Mobilizacja jest częścią europejskiej akcji, w której udział biorą m.in. związki zawodowe z Hiszpanii (w tym CGT i Solidaridad Obrera, z którymi współpracuje Inicjatywa Pracownicza), Belgii i Francji. Z Polski w dotychczasowe działania włączył się Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych (OZZPiP) oraz Sierpień'80. Poparcie dla inicjatywy wyraziła także Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza, która apeluje do wszystkich członków i członkiń związku o aktywny udział w planowanych w ramach kampanii wydarzeniach.

14 września pod Urzędami Wojewódzkimi odbyły się pikiety koordynowane przez OZZPiP, a 5 października (w piątek) odbędzie się międzynarodowa demonstracja w Warszawie, która ma założyć Białe Miasteczko. Inicjatywa Pracownicza zachęca do poparcia tych działań.

W apelu w Obronie Publicznej Służby Zdrowia i Powszechnej Opieki Społecznej organizatorzy kampanii – działacze i działaczki związków zawodowych i organizacji pozarządowych walczących w obronie służby zdrowia i opieki społecznej, broniących systemu publicznej służby zdrowia o wysokim standardzie w całej Europie – piszą:
„W sytuacji kryzysu kapitalizmu stan zdrowia społeczeństw znacząco pogorszył się w całej Europie, tak z powodu kryzysów ekonomicznego, ekologicznego i społecznego, zwiększających nierówności społeczne. W ubiegłym roku kryzys w Europie uległ zaostrzeniu. Rozpoczyna się w Europie kolejny kryzys bankowy: polityka zaciskania pasa, prowadzona wspólnie we wszystkich krajach, prowadzi do powszechnej recesji, a w Grecji i niektórych innych krajach - do prawdziwej depresji gospodarczej.



Europejscy liderzy krok za krokiem zaostrzają politykę zaciskania pasa, dążąc do tego, by - poprzez ratyfikację tzw. Paktu Fiskalnego oraz Europejskiego Mechanizmu Stabilizacji (ESM) - nie było już od niej odwrotu. Dług publiczny, bezrobocie, nierówności społeczne, ubóstwo - rosną w alarmującym tempie.

Mówi się, że cięcia budżetowe są nieuniknione, i że dług jest ich nie-

uchronną koniecznością. Wszędzie stały się pretekstem do niesłychanie ostrych ataków na publiczne systemy opieki zdrowotnej i społecznej, oraz przeciwko prawom socjalnym ludności. Grecja, która jest sztandarowym przypadkiem w całej Europie, przeżywa bezprecedensowy kryzys humanitarny. Kraje Europy Południowej i Środkowo-Wschodniej są dziś najbardziej dotknięte efektami tej polityki.

Programy oszczędności budżetowych w sferze ochrony zdrowia i opieki społecznej są wprowadzane pod naciskiem ponadnarodowych koncernów branży zdrowotnej oraz prywatnych towarzystw ubezpieczeniowych. Te korporacje odgrywają główną rolę:
–w destrukcji praw socjalnych, umów zbiorowych i praw związkowych (*takich jak negocjacje zbiorowe, swoboda działalności związkowej, warunki pracy, itp.*),
– w redukowaniu płac oraz obniżaniu proporcji wynagrodzeń w PKB (co dodatkowo zaostrzy nowy europejski mechanizm nadzoru gospodarczego i kontroli tzw. *„jednostkowych kosztów płac"*),
– oraz w rozszerzaniu niepewnych warunków pracy (*powrót do dniówek, ogromne nasilenie pracy tymczasowej, fałszywe „wolne zawody" w postaci tzw. samozatrudnienia, itp.*).
Owa polityka zaciskania pasa, niszcząca usługi publiczne w dziedzinie zdrowia i opieki społecznej i dotycząca wszystkich ludzi objętych ubezpieczeniami społecznymi, uderzają w szczególności w określone kategorie obywateli:
– w kobiety – stanowiące ogromną większość zatrudnionych w sferze usług publicznych, zajmujące najbardziej niepewne rodzaje etatów, zwalniane w pierwszej kolejności przy zamykaniu szpitali, żłobków, ośrodków pomocy dla niepełnosprawnych, wykonujące lwią część tzw. „pracy na rzecz reprodukcji społecznej", którą polityka zaciskania pasa masowo przesuwa do sfery gospodarstw domowych;
– w osoby chore – obarczane coraz to nowymi opłatami; osoby niepełnosprawne - autentyczne ofiary kryzysu, wykluczone nie tylko z pracy, ale również z placówek, których zadaniem jest niesienie im pomocy;
– w migrantów – osoby bez dokumentów, często wykluczone z systemów opieki zdrowotnej i opieki społecznej.
Polityka ta wymaga odpowiedniej reakcji w każdym kraju, ale także skoordynowanych działań personelu służby zdrowia, pacjentów i wszystkich obywateli. A to z kolei wymaga wspólnego wykorzystywania doświadczeń z walk w różnych krajach w obronie publicznej służby zdrowia i publicznych ubezpieczeń społecznych, wspólnego organizowania konkretnej solidarności w czasie protestów, wspólnej refleksji nad metodami budowy międzynarodowych inicjatyw w obronie powszechnej, równej dla wszystkich i solidarnej publicznej służby zdrowia. (....) ■



Manipulacje prezesa Kolei Wielkopolskich przy Funduszu Socjalnym

Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Kolejach Wielkopolskich Sp.z.o.o. powstała w styczniu 2012 r. Jest to jedyny związek zawodowy w tym zakładzie pracy. Od stycznia OZZ IP wielokrotnie próbowała porozumieć się z prezesem m.in. odnośnie regulaminu ZFŚS. Jednak większość pism była ignorowana – do dziś nie udzielono informacji o stanie zatrudnienia oraz nie wyznaczono miejsca na informacyjną tablicę związkową. IP posiada dowody na wielokrotnie ignorowanie próśb przewodniczącej o spotkanie. W lipcu komisja wniosła do Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę.

Komisja od początku powstania domaga się wpływu na kształt regulaminu ZFŚS. Fundusz wcześniej nie istniał, gdyż zakład pracy dopiero od 2011 r. zatrudnia ponad 20 pracowników. Od miesięcy krążyły pogłoski, że regulamin jest tworzony. Pracodawca nigdy nie zwrócił się do związku o ustalenie regulaminu, choć związek przypominał mu pisemnie o obowiązku ustalenia regulaminu z organizacją związkową zgodnie z ustawą o ZFŚS. 18 czerwca br. OZZ IP otrzymała pismo od prezesa, według którego: *„regulamin został uwzględniony i zatwierdzony przez Przedstawiciela Załogi wybranego w drodze wyborów w grudniu 2011"*, co związek uznaje za łamanie przepisów o ZFŚS polegające na nieuzgodnieniu przez pracodawcę regulaminu funduszu oraz



brak zamiaru prowadzenia wspólnej działalności socjalnej z Komisją Międzyzakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Kolejach Wielkopolskich.

Tymczasem wspomniane wybory na przedstawiciela załogi były dla wielu pracowników fikcją: OZZ IP posiada informacje, że pracownicy albo dostali informację pisemną tuż przed wyborami (niektórzy w dniu wyborów) albo nie zostali o nich powiadomieni w ogóle. Były także problemy z dostępem do urny, ustawionej jedynie w budynku biurowym – szczególnie kłopotliwe było to dla osób pracujących lub mieszkających poza Poznaniem. Ze względu na specyfikę pracy (najczęściej po 8 -12 godzin) wiele osób po prostu nie miało możliwości oddania głosu. Nie ogłoszono wyników wyborów, frekwencji podczas wyborów ani faktu, iż odbyła się II tura.

OZZ IP z wielu względów nie akceptuje zaproponowanego przez pracodawcę regulaminu ZFŚS. Projekt regulaminu został udostępniony przedstawicielom załogi w kwietniu br., czyli po tym, jak powstała organizacja związkowa. Wiemy również, że jeden z wybranych przedstawicieli załogi także podważył regulamin z powodów formalnych i błędów prawnych, o czym poinformował prezesa zgłaszając szereg poprawek, które w większości nie zostały uwzględnione.

Sposób działania prezesa utrudnia pracę organizacji związkowej i łamie ustawę o związkach zawodowych oraz o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wobec powyższych okoliczności OZZ IP przygotowuje własny projekt regulaminu ZFŚS. Związek domaga się uczestnictwa w pracach komisji socjalnej i bez realizacji tego prawa uznaje obowiązujący regulamin za nieważny.

Komisja IP poprzez ulotki docierała do pracowników, zachęcając ich do zgłaszania uwag co do kształtu regulaminu ZFŚS. Jeśli prezes w dalszym ciągu będzie ignorował organizację związkową, OZZ IP rozważy podjęcie działań protestacyjnych.

W lipcu komisja wniosła skargę do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli, zwracając uwagę również na skandaliczne warunki socjalne i sanitarne w pomieszczeniach służbowych, w których od stycznia 2012 r. nie ma prądu, pomieszczenia i toalety nie są sprzątane, a okna są zabite gwoździami. Wskazano na brak diet za delegacje oraz dodatku za pracę w niedziele.

O wynikach kontroli będziemy informować na stronie internetowej związku. ■

„Chleba zamiast Igrzysk” – to dopiero początek

OZZ Inicjatywa Pracownicza, obok innych uczestników Komitetu 10. czerwca, który zorganizował demonstrację „Chleba Zamiast Igrzysk”, chce złożyć podziękowania wszystkim grupom jak również osobom za pomoc i zaangażowanie w związku z organizacją demonstracji w Poznaniu. Charakter tego protestu nie był jedynie wynikiem naszych zdolności organizacyjnych, lecz przede wszystkim wspólnego zaangażowania przed i w trakcie demonstracji.

W Poznaniu pod hasłem „Chleba zamiast igrzysk” demonstrowało niemal 1000 osób. W proteście brali udział przedstawiciele i przedstawicielki różnych środowisk społeczno-politycznych z kilku miast. Celem było przedstawienie krytycznego stanowiska, dotyczącego organizacji Euro 2012 w Polsce oraz przełamanie monologu władzy, która próbowała przedstawić mistrzostwa jedynie w kategoriach sukcesu. Demonstracja była uwieńczeniem wielomiesięcznej dyskusji toczonej wokół problemu Euro 2012. Brały w niej udział środowiska związkowe, lokatorskie, feministyczne. Protest został poparty przez wielu ludzi kultury i pracowników nauki. Sama idea protestu wyszła od pracownic poznańskich żłobków zrzeszonych w OZZ Inicjatywa Pracownicza, które od czerwca 2011 roku walczą o podwyżki nie waloryzowanych od trzech lat płac.

W trakcie demonstracji słyszalny był głos działaczy i działaczek OZZIP. Również organizowana dzień przed demonstracją konferencja „Kryzys i Igrzyska” była okazją do wymiany



doświadczeń działaczek zrzeszonych w Komisji Międzyzakładowej przy Zespołach Żłobków w Poznaniu, z uczestniczką protestu pracowników szpitala w Kostrzynie nad Odrą oraz z uczestniczką ogólnopolskiego „strajku artystów”. Szukaliśmy wspólnych pól walki m.in. przeciw utowarowieniu wszystkich aspektów życia, wyprzedaży dóbr wspólnych, jakimi są instytucje opieki i kultury, jak i przeciw wobec niestabilnych, śmieciowych umów czy zrzucaniu kosztów kryzysu na szeregowych pracowników i pracownice.

Na demonstracji 10 czerwca przemawiał Jakub Grzegorczyk, podkreślając, że nie gramy w jednej drużynie z pracodawcami, kamienicznikami i władzami, którzy na co dzień ograniczają prawa pracownicze, eksmitują lokatorów i samowolnie dysponują budżetami miejskimi, a podczas

Euro2012 próbują stworzyć fałszywy mit jedności narodowej. Przemawiali również: członek komisji zakładowej IP przy Chung Hong Electronics, członkini IP z poznańskiego żłobka, jak też działaczki i działacze IP z Wrocławia, Gdańska i Poznania.

Kilkumiesięczna mobilizacja doprowadziła do wypracowania rozpoznawalnej społecznie krytyki Euro 2012, uwzględniającej ogólną krytykę kapitalistycznych stosunków władzy. Pomimo, iż w trakcie przygotowań protestu zostały popełnione pewne błędy, to wspólna praca potwierdza, że jesteśmy w stanie pod jednym hasłem działać na rzecz zmiany materialnych i politycznych warunków naszego życia. Udało nam się przełamać ograniczenia własnych organizacji podkreślając, iż samoorganizacja jest zasadniczą treścią naszych działań. Wyrażamy nadzieję, że mobilizacja ta nie była jednorazowa ani przypadkowa i na jej podstawie będziemy w stanie rozwijać dalszą aktywność. W przyszłości możemy spodziewać się kolejnych przejawów wzrastającego kryzysu. Liczymy, że dotychczas wypracowany przez nas dorobek zaowocuje kolejnymi działaniami uwzględniającymi bieżącą dynamikę społeczną. W związku z tym zamierzamy rozwijać krytyczną analizę budżetów miast, walczyć o prawa lokatorskie, kobiet i pracowników. Kontynuujmy nasze protesty wykorzystując potencjał, który udało nam się stworzyć.

Uczestnicy koalicji „Chleba zamiast Igrzysk” podsumowali kampanię: „8 marca demonstrowaliśmy w Warszawie, 10 czerwca wyszliśmy na ulice Poznania, za kilka dni spotkamy się pod bramami fabryk Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej żądając polepszenia warunków pracy i płacy tamtejszych pracowników itd. Jedynie za pomocą rozwoju sieci powiązań między grupami społecznymi walczącymi ze wszelkimi przejawami władzy, możemy zmienić nasze życie”. ■

Spór w żłobkach się zaostrza

Spór zbiorowy w żłobkach wchodzi w kolejna fazę – fazę mediacji. Po wielu miesiącach negocjacji, w trakcie których udało się zrealizować szereg postulatów dotyczących warunków pracy, nie osiągnięto porozumienia w sprawie podwyżek i podpisano protokoły rozbieżności. Władze uznały, że ze względu na kryzys gospodarczy władz miasta Poznania nie stać na podwyżki dla najgorzej zarabiających pracowników samorządowych. We wrześniu pracownice będą oflagowywać żłobki.

Spór zbiorowy, który Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Zespołach Żłobków w Poznaniu rozpoczęła w marcu 2012 r., został początkowo zawieszony do 20 sierpnia. Jako że do tego czasu prezydent nie przedstawił propozycji satysfakcjonujących podwyżek, OZZ IP wznawia spór i działania protestacyjne.

Pracownice żłobków już od roku domagają się podwyżek pensji oraz szeregu uregulowań dotyczących warunków pracy. Do tej pory udało się uzyskać porozumienie co do realizacji wszystkich postulatów poza podwyżkami (płatne urlopy szkoleniowe, jasne zasady awansu, zmianę zakresu obowiązków, środki ochrony osobistej, uregulowano kwestie bhp oraz funduszu socjalnego).



Władze miasta uznały, że w związku z trudną sytuacją finansową miasta nie jest możliwe zabezpieczenie dodatkowych środków finansowych w budżecie na podwyżki pracowników. Tłumaczyły się spadkiem dochodów gmin w wyniku kryzysu gospodarczego oraz zmianami ustawowymi dokonanymi przez sejm (w tym ulgami prorodzinnymi) – choć dobrze wiadomo, że gdy jest to w interesie rządzących, to pieniądze się znajdują (na termy, wiadukty, stadion, nagrody itp.).

30 złotych podwyżki brutto, które obecnie władze proponują pracownicom, nie wynika ze zwiększenia funduszy z budżetu, czego domaga się OZZ IP, ale z wypracowanych oszczędności przez tzw. zespół do spraw optymalizacji kosztów. Członkinie prezydium związku brały udział w jego pracach, by mieć wpływ na to, by cięcia nie odbywały się kosztem pracowników. Niestety udało się zaoszczędzić jedynie ok. 200 tys. zł do podziału na wszystkich pracowników.

OZZ IP uznaje, że na tej kwocie nie można poprzestać, dlatego we wrześniu rozpoczną się mediacje z profesjonalnym mediatorem (czego wymaga ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), oflagowane zostaną żłobki oraz odbędzie się konferencja prasowa przed jedynym z nich.

Pracownicy żłobków od 2009 roku nie dostali żadnych podwyżek.

Ich wypłaty nie uległy rewaloryzacji, zarobki od czterech lat są na tym samym poziomie, są najgorzej zarabiającymi pracownikami samorządowymi. W rozdawanej pracownikom, rodzicom i mediom ulotce członkinie OZZ IP piszą: *„Ile razy wzrosły ceny czynszu, prądu, żywności, paliw, sieciówek? Jak godnie żyć za 1100-1500 zł? To jest po prostu niewykonalne! Zakres obowiązków, czas pracy, ilość dzieci ciągle się zwiększają, a zarobki??? Proporcje są absurdalne. Tymczasem Urząd ma do zaoferowania 30 zł brutto dla pracownika od stycznia przyszłego roku, przy czym jeszcze nie do końca wiedzą, czy będzie to 30 zł, czy nie będzie? A np. kierowcy w MPK otrzymali po 130 zł brutto podwyżki – jak dla na nas to i tak jest ciągle za mało, jesteśmy za podwyżkami. W naszym mieście panuje totalny chaos, ulicami nie idzie przejechać, dzieci w żłobkach upycha się jak towary na półkach w zamian nie oferując nic! Pracownikom dodaje się obowiązków, a rodzicom dodaje się zera do rachunku. Zamiast rozwijać resort opieki ulega on ciągłemu pogorszeniu. Nie godzimy się na taki stan rzeczy!”.*

Związek będzie też w najbliższych tygodniach podnosił kwestie kolejnych podwyżek cen żłobków (opłaty dla rodziców mają wzrosnąć o kolejne 5 procent, rodzice są zbulwersowani, kolejne podwyżki uderzą w ich kieszeń – obecnie miesięczna opłata za pobyt dziecka w żłobku to koszt około 500 zł) oraz przeludnienia grup (na grupach jest około 40 dzieci, a personelu zdecydowanie za mało; tymczasem ustawa jasno precyzuje, iż na jednego opiekuna może przypadać maksymalnie ośmioro dzieci – wystarczy przejść się po żłobkach, przeliczyć i zobaczyć, że dzieci nie mają zapewnionej właściwej opieki. Pracownice uwijają się w pocie czoła, ale i tak nie są w stanie poświęcić chociażby chwili na indywidualne podejście do dziecka).

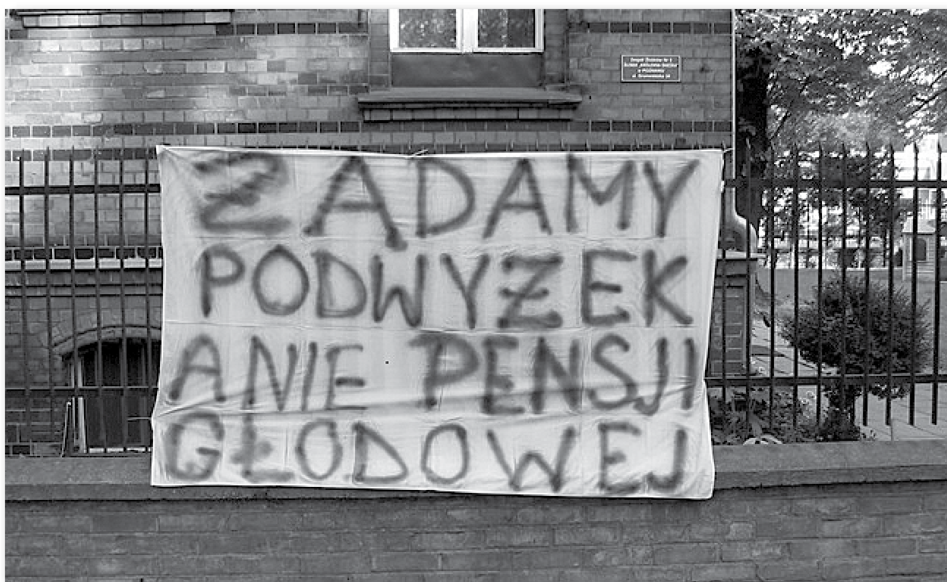
Związek również będzie protestował przeciwko kamerom, które zostały zamontowane mimo wcześniejszych obietnic składanych przez dyrektor zespołu nr 1, Aldonę Sokołowską, że kamer w salach nie będzie. Podczas rozmów dyrektor zespołu nr 1 zadeklarowała przy świadkach (w tym jej pełnomocnik) instalować kamery jedynie na holach, korytarzach i na zewnątrz budynku, a nie w bawialniach czy pokojach socjalnych. Kamery wcale nie służą rodzicom, jak twierdzi pani dyrektor, gdyż oni nie mają wglądu do nagrań z monitoringu. Z tłumaczeń dyrektorek wynika, że mają chronić rodziców przed samymi sobą, gdyż jeden rodzic może drugiemu ukraść wózek albo i dziecko, a na teren żłobka mógłby wejść ktoś niepowołany – tzn. złodziej. Pracownice podkreślają, że nigdy do takiej sytuacji nie doszło. Personel wnikliwie weryfikuje komu wydaje dziecko, osoby bez upoważnienia nie mogą ich odbierać. W związku z tym pracownicy twierdzą, że kamery to przede wszystkim narzędzie mobbingu i inwigilacji.

Pracownice żłobków angażowały się również w ostatnich miesiącach – poza sporem zbiorowym, zespołem ds. oszczędności i sprawami w sądach – w demonstrację 10 czerwca pod hasłem „Chleba zamiast Igrzysk”. Przedstawicielki pracownic żłobków przemaszerowały przez Poznań, brały udział w konferencji prasowej, debacie telewizyjnej oraz w spotkaniach z innymi organizacjami społecznymi, które zapowiadają wsparcie dla ich działań w przyszłości. ■

Poznań: Żłobki przed sądem pracy

Niezależnie od toczącego się sporu zbiorowego kilkanaście pracownic żłobków wystąpiło do Sądu Pracy. Przed wprowadzeniem ustawy żłobkowej w jednym z zespołów przez dwa lata pracownice pracowały dodatkowo 25 min. dziennie, za co nie otrzymywały wynagrodzenia. Zdecydowały się założyć sprawy w sądzie o spłatę nadgodzin.

Przed Sądem Pracy w Poznaniu trwają rozprawy z powództwa przeciwko Zespołowi Żłobków nr 1 w Poznaniu. Kilkanaście pracownic domaga się zapłaty za ponadnormatywny czas pracy. Zgodnie z ustawą o zakładach opieki zdrowotnej pracownicy i pracownice ZOZ powinny pracować 7 godz. 35 minut. W Zespole Żłóbków nr 1 w Poznaniu we wrześniu 2009 roku, dyrekcja zmieniła te zasady i zarządzeniem wprowadziła dla opiekunek dziecięcych i salowych ośmiogodzinny dzień pracy. Kiedy sprawa trafiła do Inspekcji Pracy okazało się, że w kartach ewidencji czasu pracy widnieje zapis, że opiekunki i salowe pracowały zgodnie z ustawą, czyli 7 godz. 35 minut, co nie odpowiadało prawdzie. Karty pracy nie były podpisane przez pracownice, choć wymagał tego regulamin pracy.



W jednej ze spraw pracodawca nieoczekiwanie zaproponował ugodę, mimo że wcześniej pełnomocnik dyrektor Sokołowskiej zarzekała się przed sądem, że jest to niemożliwe. W ciągu siedmiu dni pracownica otrzymać miała 1400 zł. brutto tytułem zaległych poborów. Choć pracownica i jej pełnomocnik związkowy zrezygnowali

z części poborów, ugodę uznali za korzystną.

W dwóch innych przypadkach, dotyczących łącznie 11 osób, proces trwa. I w tym przypadku nie wyklucza się zawarcia ugody. We wrześniu przedstawicielki Inicjatywy Pracowniczej złożyły pismo do odpowiedniego Wydziału Zdrowia Urzędu Miasta, z wnioskiem o zawarcie porozumienia w tej kwestii obejmującego wszystkie poszkodowane pracownice Zespołu Żłobków nr 1. Dodatkowo w piśmie tym domagano się, aby zaległe wynagrodzenia nie były wypłacane z bieżącego funduszu płac, co realnie pomniejszyłoby wynagrodzenia. W Zespole Żłobków nr 1 nie wypłacono w ostatnim czasie premii. Tymczasem we wrześniu kolejna grupa poszkodowanych złożyła pozwy. W tym, jak też w poprzednich przypadkach, interesy pracownic żłobków reprezentuje pełnomocnik związkowy Inicjatywy Pracowniczej. Następna rozprawa odbędzie się 12 października. ■

Wybrane wydarzenia IP w skrócie

Demonstracja w Toruniu. 26 maja Kolektyw Wolnościowy No Logo wraz z innymi organizacjami społecznymi, w tym z OZZ Inicjatywą Pracowniczą, zorganizował demonstrację pod hasłami „Razem przeciw cięciom socjalnym!" „Dość antyspołecznej polityki rządu!". 150 manifestantów przeszło przez centrum Torunia, kończąc marsz pod Urzędem Miasta. Grała samba, w trakcie przemarszu do protestujących dołączali mieszkańcy. Dużym zainteresowaniem cieszyła się wydana z tej okazji gazetka i ulotki, część osób zapewniło, że będą te materiały kserować i rozpowszechniać w swoich środowiskach. Podczas przemarszu przemawiali związkowcy i działacze ruchów lokatorskich, pod Urzędem Miasta władzom dostało się za cięcia świadczeń socjalnych i prywatyzację zasobów komunalnych.



Lubuskie – demonstracja pracowników służby zdrowia. 14 września 2012 r. w Zielonej Górze około 250. związkowców z całego województwa lubuskiego pikietowało pod Urzędem Marszałkowskim, gdzie trwały obrady konwentu marszałków sejmików wojewódzkich, gdzie nie dojechali mimo wcześniejszej zapowiedzi minister finansów Rostowski i minister zdrowia Arłukowicz. Jednym z wielu tematów obrad, była tragiczna sytuacja służby zdrowia w województwie lubuskim. Pikietę zorganizowała NSZZ ,,Solidarność", ale byli obecni przedstawiciele wszystkich związków, między innymi OPZZ, Związek Pielęgniarek i Położnych, OZZ ,,Inicjatywę Pracowniczą reprezentowali działacze Lubuskiej Komisji Międzyzakładowej z Kostrzyna i Zielonej Góry oraz Komisji Zakładowej przy Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w Zielonej Górze. Działacze IP przyjechali wraz z delegacją byłych pracowników szpitala w Kostrzynie, wraz z grupą członków NSZ ,,Solidarność" przy NZOZ Nowy Szpital, którzy od pięciu lat walczą o zaległe pieniądze. Najliczniejszą grupą pikietujących byli pracownicy szpitala wojewódzkiego w Gorzowie, zagrożonego upadkiem z powodu 260. mln. długu. Lubuscy samorządowi politycy PO i PSL jedynym lekarstwem w uratowaniu tego szpitala widzą w przekształceniu go w spółkę prawa handlowego, natomiast związkowcy upatrują w tym zagrożenie w postaci pogorszenia się usług medycznych dla wszystkim mieszkańców północnej części województwa lubuskiego, gdzie większość szpitali w tym regionie została już sprywatyzowana. Przewodniczący Solidarności w tym szpitalu Andrzej Andrzejczak domagał się odwołania dyrektora Marka Twardowskiego, który wprowadził chaos, mobbing oraz zastraszanie działaczy związkowych. Przedstawicielka Inicjatywy Pracowniczej Barbara Rosołowska na przykładzie kostrzyńskiego szpitala, mówiła o negatywnych skutkach prywatyzacji dla pracowników i pacjentów. Byli obecni również pracownicy stacji sanitarno - epidemiologicznych z Gorzowa, Zielonej Góry i Żar, którzy mówili o tragicznie niskich płacach na poziomie 1580 zł. brutto. Do pikietujących dołączyli pracownicy pogotowia ratunkowego w Zielonej Górze, którzy sprzeciwiają się próbom połączenia ich ze szpitalem wojewódzkim. Protestujący weszli do budynku Sejmiku i chcieli wręczyć petycje ze swoimi żądaniami marszałek Elżbiecie Polak, na którą musieli długo czekać, ponieważ ważniejsze były dla niej obrady konwentu niż problemy społeczne regionu. Do pikietujących wyszedł członek zarządu województwa Romuald Kreń. Po dłuższym czasie oczekiwania pojawiła się marszałek sejmiku, która miała niewiele konkretów do powiedzenia związkowcom. Na koniec przewodniczący regionu gorzowskiego NSZZ ,,Solidarność" Jarosław Porwich zapowiedział, że to nie ostatnia pikieta związkowców w obronie gorzowskiego szpitala. ■

Polski związkowiec musi być zdrowy

12 kwietnia miała miejsce kolejna rozprawa w Sądzie Pracy w Poznaniu przeciwko ZOO Centrum S.A. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozywająca, była pracownica ZOO Centrum, domaga się blisko 20 tys. zł. W charakterze świadka zeznawał m.in. działacz Inicjatywy Pracowniczej, były pracownik ZOO Centrum w M1 w Poznaniu. Kilka tygodni wcześniej Poznańska Komisja Międzyzakładowa współorganizowała pod sklepem sieci pikietę pod hasłem „Dość wyzysku ludzi i zwierząt!".

W 2007 roku nasz bohater otrzymał czasowe orzeczenie o niepełnosprawności. Do grudnia 2011 r. korzystał z uprawnień dotyczących skróconego czasu pracy zgodnie z art. 15 ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pracował jak mrówka, teoretycznie tylko siedem godzin dziennie, dodatkowe godziny spędzając przy monitorze komputera i poświęcając czas na wypełnianie analiz, danych i statystyk. Takie są standardy, bowiem w zadaniowym systemie pracy godzin się nie liczy. Liczy się realizacja zadania! Wszyscy byli zadowoleni: zarówno pracownik jak i pracodawca. Jednak do czasu...

Nasz bohater zachorował. Udał się na zwolnienie lekarskie. Wrócił do pracy po czterech miesiącach – pełen entuzjazmu, energii, z zaświadczeniem o zdolności do wykonywania pracy i z jednoczesnym przedłużeniem orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Pewnie nic takiego by się stało, gdyby nie nader istotny dla sprawy fakt. Nasz bohater – na swoje nieszczęście – zanim zachorował, założył w firmie radę pracowników i związki zawodowe, których przewodniczącym został przy jednoznacznym poparciu pracowników.

W czasie jego nieobecności nastąpiła istotna reorganizacja działu: w firmie doszło do zwolnienia wielu pracowników, zmieniono system premiowy – utrudniając jego osiągnięcie, pracodawca przedstawił projekt nowego regulaminu pracy. I teraz dochodzimy do sedna historii, rozumianej jako „balansowanie na granicy interpretacji prawa". Po powrocie do pracy naszego bohatera okazało się, że w związku z wydanym stałym orzeczeniem dot. stopnia niepełnosprawności, mimo jego poświadczonej zdolności do pracy, pracodawca skierował go ponownie i wielokrotnie na kontrolne badania, zawieszając go



na ten czas w obowiązku świadczenia pracy i wyraźnie zmieniając ton prowadzonych rozmów na nieprzyjazny, a nawet wrogi.

Na niekorzyść pracownika zinterpretowano też orzeczenie o stopniu jego niepełnosprawności wydane przez Powiatowy Ośrodek ds. Osób Niepełnosprawnych, które formalnie służy jedynie do ustalenia stopnia niepełnosprawności, nie zaś zdolności do pracy – takie zaświadczenie wydaje wyłącznie lekarz medycyny pracy, który jednoznacznie potwierdził jego zdolność do pracy na opisywanym stanowisku.

Gdy po wszystkich badaniach kontrolnych okazało się, że nasz bohater jest zdolny do pracy, sprawny i zdeterminowany, by dalej pracować, wtedy... pracodawca uznał, że orzeczony siedmiogodzinny dzień pracy jest okolicznością uniemożliwiającą zajmowanie wcześniejszego stanowiska. Nie miało dla pracodawcy znaczenia, że przez wcześniejsze kilka lat pracownik wykonywał sumiennie powierzone zadania w tych samych okolicznościach.

Co się zmieniło?! Czy decydującym był fakt, że nasz bohater został przewodniczącym związków zawodowych i głośno wypowiadał się w obronie zwalnianych? Czy jego nieustępliwość i głośno artykułowane poglądy o społecznym aspekcie pracy i konieczności trzymania standardów etycznych nie miały wpływu na decyzje Firmy? Czy powoływanie się na Kodeks Etyki i propagowane zasady odpowiedzialności społecznej (CRS – Corporate Social Responsibility) stały się niemożliwym do akceptacji głosem sumienia?

Co przyświecało pracodawcy wysyłając pracownika wielokroć na badania: troska o niego czy też zawoalowana chęć odstawienia przewodniczącego związku na boczny tor? Czy nie jest w tym przypadku aż nadto dobrze widoczna strategia działań: zrobić wszystko, by pozbawić go możliwości kontaktu z innymi współpracownikami-związkowcami? Czy przypadkiem pod płaszczykiem badań okresowych pracodawca nie próbuje pozbyć się niewygodnego działacza?!

Prawo Pracy ulega aktualizacji – to życie modyfikuje i wymusza zmiany. Zadaniem związków zawodowych jest uchwycenie i nagłośnienie tych przypadków, kiedy to ochrona pracownika – szczególnie niepełnosprawnego i będącego pod szczególną ochroną – jest szczególnie narażona na sankcje i budzące sprzeciw nieetyczne działania wielu firm. ■

IV obóz letni Inicjatywy Pracowniczej

W dniach 22 sierpnia – 26 sierpnia na terenie puszczy Kozienickiej w woj. mazowieckim odbył się IV letni obóz Inicjatywy Pracowniczej. Składał się z cyklu dyskusji strategicznych i teoretycznych, pokazów filmowych oraz wspólnego odpoczynku i rekreacji.



Podobnie jak w latach ubiegłych, obóz był okazją do dyskusji o strategii IP, miejscem integracji i ścierania się wizji co do tego, jaką drogę ma obierać nasz ruch. Uczestniczyli w nim przedstawiciele komisji zakładowych lub środowiskowych z Gdańska, Kostrzyna, Poznania, Wrocławia, Nowej Rudy i Warszawy. Pod koniec obozu jego uczestnicy i uczestniczki wyrazili chęć kontynuowania tego typu spotkań, zwłaszcza jeśli w przyszłych latach weźmie w nich udział więcej osób z różnych komisji zakładowych, jak i różnych miast. W 2013 r. obóz IP najprawdopodobniej odbędzie się w sierpniu w woj. dolnośląskim.

Program obfitował w dyskusje merytoryczne, oparte o doświadczania własne komisji Inicjatywy Pracowniczej. W części **„Specjalne Strefy Ekonomiczne – nowy reżim produkcji, nowe pola walki"** przeanalizowano warunki pracy, organizację pracy w zakładach położonych z Specjalnych Strefach Ekonomicznych, przebieg strajku w fabryce Chung-Hong oraz możliwości organizowania się pracowników. Prezentacja była wstępem do ogólnopolskiej kampanii IP w tym temacie.

Na podstawie prywatyzacji szpitala w Kostrzynie i problemu nie wypłacenia zaległych pieniędzy byłym pracownicom (sprawą tą IP zajmuje się już od pięciu lat, choć stoi ona w miejscu) rozmawiano **o problemach osób zatrudnionych w służbie zdrowia.** Przy okazji wspomniano o planowanej mobilizacji ws. prywatyzacji służby zdrowia, która ma się odbyć w Polsce i w Europie we wrześniu i na początku października. Kampania koordynowana jest przez Związek Pielęgniarek i Położnych, a IP postanowiła do niej dołączyć.

Odbył się warsztat pt. **„Spory zbiorowe i strajki – aspekty praktyczne i prawne"**, podczas którego omówiono typy akcji strajkowych, przebieg sporu zbiorowego krok po kroku, przebieg akcji strajkowej (jego przygotowanie i organizacja), alternatywne formy strajku („urlop na żądanie", strajk włoski, honorowe oddawanie krwi, bojkot konsumencki, itp.) oraz znaczenie strajku jako narzędzia walki o poprawę sytuacji pracowników. Po wspólnym przeanalizowaniu „Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych" uczestnicy doszli do wniosku, że polskie prawo poważnie ogranicza możliwość zorganizowania legalnej akcji strajkowej oraz w dużej mierze skonstruowane jest tak, by konflikt wyciszyć. Stąd ścisłe poleganie na te ustawie rodzi wiele problemów i ograniczeń. Zgodnie z polskim ustawodawstwem niemożliwe jest przeprowadzenie strajku generalnego, a strajkujący mają o wiele więcej do stracenia niż pracodawcy (nawet ci, którzy łamią tę ustawę), a prokuratura często umarza sprawy przeciwko pracodawcom ze względu na tzw. niską szkodliwość czynu. Przedstawiono dane, zgodnie z którymi na przestrzeni lat spada liczba legalnych strajków, co zrodziło pytanie, czy nie znaczy to, że pracujący wybierają inne, pozaprawne formy walki (jak. np. działania uliczne, indywidualne zgłoszenia do PiP, krótkie dzikie strajki itd.). Zabrakło czasu na podjęcie tematów strajku jako strategii walki (czy nadal jest skuteczna i aktualna, czy istnieje i jest użyteczny „mit strajku generalnego", itd.). Szkolenie o sporach i strajkach w założeniach ma być rozbudowane i w przyszłości stać się elementem serii szkoleń IP dla komisji zakładowych i międzyzakładowych.

Bardziej teoretyczna dyskusja odbyła się nad książką pt. **„Prekariat"** autorstwa Guya Standinga, w trakcie której uczestnicy spierali się co do zasadności istnienia koncepcji „prekariatu". Według autora książki „prekariusze" to osoby zatrudnione na elastyczne tzw. śmieciowe umowy, w tym ludzie wykształceni, pracujący na niepewnych kontraktach, nieodpłatnych stażach, wszystkie osoby bez ciągłości zatrudnienia. Część uczestników dyskusji stała na stanowisku, że to pojęcie nic nie wnosi (jest nieostre – w czasie kryzysu prekariuszami stają się wszyscy), oraz że problematyczne jest nazywanie tej grupy pracowników nową klasą, gdyż są oni jedynie segmentem klasy pracowniczej. Koncepcja wprowadza nieuzasadniony podział między pracownikami i utrudnia rozumienie natury kapitalistycznych stosunków pracy. Inni twierdzili, że głównie z powodów strategicznych, w warunkach uelastyczniania prawa pracy i rosnącej niestabilności zatrudnienia pojęcie to można wykorzystać do angażowania w walki tych pracowników, którzy nie utożsamiają się z tradycyjnie rozumianą klasą pracująca.

W przedostatni dzień obozu w części pt. **„Zaciskanie pasa przez samorządy i opór społeczny"** dyskutowaliśmy nt. skuteczności strategii i działań prowadzonych przez Inicjatywę Pracowniczą w nawiązaniu do wdrażanej przez samorządy lokalne polityki ograniczania i likwidowa-

nia usług publicznych oraz planów oszczędnościowym samorządów lokalnych. Skupiliśmy się na dwóch kampaniach: ogólnopolskiej „Chleba zamiast Igrzysk", oraz lokalnej „Ratujmy szkolne stołówki" (Warszawa).

Temat wydaje się istotny z tego względu, że zadłużone miasta i gminy zaczynają traktować przerzucanie kosztów życia na pojedynczych obywateli jako stałą praktykę, zatem można się spodziewać, że jeszcze nie jeden raz będziemy musieli zewrzeć szeregi w tym temacie. Z dyskusji wyłoniły się następujące refleksje oraz wątpliwości:

1. Wybór między działaniami bezpośrednimi a drogą formalno-prawną Członkowie i członkinie IP nie działają w odosobnieniu, ale z konkretną grupą, która jest bezpośrednią stroną konfliktu (np. zagrożeni zwolnieniami bądź wyzyskiem pracownicy, lokatorzy, w przypadku szkolnych stołówek – rodzice dzieci, etc.). Najczęściej przedstawiciele tych grup początkowo mają niewzruszoną wiarę w państwo prawa, czyli dochodzenie sprawiedliwości poprzez skargi, sprawy sądowe, dotarcie do decydentów poprzez udział w sesjach rady miasta, itd. Doszliśmy wspólnie do wniosku, że ten etap formalno-prawny bywa nie do uniknięcia i zaangażowani ludzie muszą sami doświadczyć nieskuteczności tych narzędzi, aby móc „pójść dalej". Z drugiej jednak strony nie skreślamy z naszego katalogu działań metod legalistycznych (bywa, że indywidualne rozmowy z radnymi się sprawdzają). Sformułowaliśmy zatem dość trywialny wniosek, że każdorazowo zależy to od konkretnych okoliczności. Bywa, że ta forma nacisku jest niewypałem, stratą energii i czasu (np. obietnice radnych składane poznańskim opiekunkom żłobków, z których niewiele wyszło).

2. Rola celu kampanii – czy go definiować, jaki powinien być i kto to powinien robić? Dyskusja wokół formułowania celu podejmowanych kampanii pokazała całą różnorodność podejść. Jedni z nas twierdzili, że konkretyzowanie celu nie ma najmniejszego sensu, gdyż cele powinno formułować się w toku konfliktu. Inne głosy wskazywały pułapkę formułowania celów doraźnych (jak np. „zatrzymanie prywatyzacji stołówek"), ponieważ w istocie chodzi nam o coś znacznie więcej (zadawanie pytań: „jakiej chcemy edukacji, jakich chcemy szkół?"). Padały opinie, że naszym celem przede wszystkim jest wsparcie samoorganizacji. Dyskutowano na podstawie konkretnych kampanii, czy ludzie dobrze wiedzą, czego chcą, a rolą IP jest wspieranie ich żądań, czy raczej mamy nadawać antykapitalistyczną perspektywę (co może nas narazić na zarzut paternalizmu). Ten temat dyskusji można połączyć z innym, także nierozwiązanym dylematem: z jednej strony ludzie potrzebują małych sukcesów, z drugiej przyjmujemy perspektywę zmian systemowych – jak rozwiązać ten dylemat w codziennej działalności?

3. Za ważne i skuteczne uznaliśmy: 1. Zakorzenienie się w miejscu, które gwarantuje dobrą i stałą współpracę z pracownikami/mieszkańcami/społecznością lokalną – w dużych miastach jest to na poziomie dzielnic, a nie na poziomie ogólnomiejskim; **2. Podejmowanie działań nie tylko obronnych**, na rzecz utrzymania status quo (zachowanie szkolnych stołówek, nie budowanie stadionu etc..), ale także **wcześniejsze formułowanie żądań zmiany i działania ofensywne**; **3. Rozpowszechnianie kultury protestu**, tak aby stała się normą – ludzie mają opór, np. żeby uczestniczyć w demonstracji i jest to barierą dla rozwijania naszych działań.

Istotną dyskusją była część zatytułowana **„Inicjatywa Pracownicza – gdzie jesteśmy, dokąd zmierzamy?"**, na temat struktury i finansów OZZ IP i potrzebie zmian organizacyjnych (zobacz tekst Jakuba Grzegorczyka w dalszej części biuletynu). Obecnie w IP większa część działań ponad-zakładowych spada na Komisję Krajową, a struktury zakładowe w niskim stopniu angażują się w szersze mobilizacje związku. Przedyskutowano, jak działają inne organizacje związkowe (hiszpańskie CGT, francuskie SUD) i zastanawiano się, jak można zdemokratyzować i zdecentralizować strukturę Inicjatywy Pracowniczej.

Poza dyskusjami był czas na część rekreacyjno-sportową: pokazy filmów, ogniska, wspólne posiłki, gry, spacery, czyli po prostu odpoczynek – który daje siły, by wspólnie walczyć w ciągu roku. ■

Struktura i finanse OZZ Inicjatywa Pracownicza – kwestie problemowe

Na obozie Inicjatywy Pracowniczej został przedyskutowany materiał roboczy przygotowany przez Jakuba Grzegorczyka z Komisji Krajowej, na temat struktury naszego związku. Publikujemy roboczą, skróconą wersję tego tekstu – w pełnej, poprawionej wersji ukaże on się w na stronie ozzip.pl

Wstęp

W ostatnim czasie coraz pilniejsze staje się ponowne przedyskutowanie struktury organizacyjnej i zasad statutowych, w oparciu o które funkcjonuje Inicjatywa Pracownicza. Z jednej strony, nasz związek się rozrasta – powstają nowe komisje zakładowe w kolejnych zakładach pracy i w regionach, gdzie do tej pory nasz związek nie był obecny. Z drugiej – stare i nowe komisje zakładowe coraz częściej zgłaszają się po wsparcie i doradztwo prawne oraz doradztwo w sporach zbiorowych, prowadzone konflikty generują duże koszty finansowe i organizacyjne, a większość pracy z tym związanej spada na Komisję Krajową, ewentualnie jest ad hoc dyskutowana w dość wąskim gronie. Nasz związek nie kładzie wystarczającego nacisku na koordynację w wymiarze terytorialnym i branżowym, co sprawia, że wsparciem struktur zakładowych w praktycznie każdej trudniejszej sprawie jest obarczana siedmioosobowa Komisja Krajowa, której członkowie i członkinie nie zawsze dysponują wystarczającą ilością czasu. Ponadto, brakuje nam skutecznego systemu przekazywania wiedzy o podstawowych prawnych aspektach działalności związkowej organizacjom zakładowym, co sprawia, że obowiązki związek z doradztwem prawnym spadają na nieliczną grupę osób. Wreszcie, dotychczasowa polityka finansowa oraz sprawozdawczość z sytuacji w poszczególnych komisjach nie pozwalają ani na wygenerowanie wystarczających środków finansowych na naszą działalność, ani na gruntowne i realistyczne oszacowanie naszej liczebności i potencjału do działania.

Niniejszy materiał ma na celu prezentację dwóch przykładów organizacji związków zawodowych, które podobnie jak IP starają się wypracować alternatywny, bojowy i radykalny model działalności, a jednocześnie udało im się osiągnąć znaczną liczebność, przy zachowaniu zasad demokratycznych i partycypacji członków związku w działalności. Omówione przykłady zostały następnie zestawione z obowiązująca strukturą IP w celu wykazania jej ewentualnych braków i słabych punktów. Na koniec przedstawiam propozycję zmian, które mogłyby poprawić funkcjonowanie naszego związku.

I. Przykłady struktury i organizacji innych alternatywnych związków zawodowych:

Francja: ***L'Union Syndicale Solidaires*** – (inaczej „Grupa dziesięciu", **SUD**) – francuski związek zawodowy utworzony w 1998 r. stawiający sobie za cel stworzenie radykalnej alternatywy dla pięciu głównych, reprezentatywnych central związkowych. W 1981 r. dziesięć niezależnych organizacji związkowych o zasięgu ogólnokrajowym pozostających poza głównymi, reprezentatywnymi centralami, zdecydowało się podjąć współpracę i koordynować swoje działania. (...) Współpraca miała charakter luźny – ograniczony do edukacji i koordynacji działań w obronie sektora publicznego. Po 1989 r. do „Grupy" dołączył związek pracowników poczty, wyrzucony z centrali dużego CFDT za radykalne akcje strajkowe oraz kolejne organizacje związkowe wykluczane z CFDT za „radykalizm". W 1998 r. powołano do życia ogólnokrajową strukturę związkową, zrzeszająca zarówno organizacje branżowe o zasięgu krajowym, jak i lokalne związki zawodowe. Przyjęto statut, zasady podejmowania decyzji, wyłoniono struktury decyzyjne i koordynujące. Po 1998 r. następuje szybki rozrost Solidaries – z 60 tys. (1998 r.) do 90 tys. (obecnie). Związki należące do Solidaires działają m.in. w sektorach: transportu lotniczego, handlu i usług, bankowości, przemyśle chemicznym, kulturze, służbie zdrowia, nauce, administracji, przemyśle energetycznym, przemyśle metalowym i transporcie.

W sferze ideologicznej, SUD odwołuje się do Karty z Amiens (z 1906 r.), która wyznacza związkom zawodowym podwójne zadanie: z jednej strony walkę o poprawę bieżących warunków pracy, z drugiej „walkę o globalną transformację społeczeństwa niezależnie od partii politycznych i państwa". SUD jest często określany jako:

- związek bojowy (*syndicalisme de lutte*) – w odróżnieniu od głównych central stawiających na „dialog społeczny", negocjacje i współpracę z państwem i kapitałem, SUD preferuje strajki, protesty i walkę w obronie praw pracowniczych,
– demokratyczny i niehierarchiczny,
– nastawiony na współpracę z innymi związkami, gdy tylko jest to możliwe (tzn., gdy nie jest to wbrew interesom samych pracowników),
– aktywnie zaangażowany w ruch alterglobalistyczny,
– „zakorzeniony w ruchach społecznych" (social movement unionism) – zajmujący się nie tylko kwestiami czysto „ekonomicznymi", ale także zaangażowany w walki „poza zakładem pracy": w obronę praw imigrantów, na rzecz równości kobiet i mężczyzn, w obronie prawa do dachu nad głową etc.

Jeśli chodzi o strukturę, SUD składa się ogólnokrajowych, branżowych federacji lokalnych związków zawodowych (np. SUD PTT – federacja związków zawodowych pracowników poczty, SUD Rail – federacja związków zawodowych pracowników kolei) oraz związków zawodowych o zasięgu krajowym zorganizowanych w przedsiębiorstwach (SUD Michelin, SNUI). Każda z federacji i każdy ze związków ma własne władze – niezależnie od władz na poziomie SUD. Dodatkowo, na poziomie krajowym istnieją struktury koordynujące związki i federacje na bardziej ogólnym poziomie branżowym, jak sektor publiczny, transport, przemysł, związek emerytów, itd. Na poziomie lokalnym (departamenty, regiony, miasta) SUD tworzy struktury koordynujące działalność międzysektorową (międzybranżową) oraz związki zawodowe o lokalnym zasięgu skupiające pracowników z różnych sektorów.

Organy koordynujące lub podejmujące decyzje to kongres, komitet krajowy, biuro krajowe, sekretariat krajowy i komisje krajowe (grupy robocze).

Hiszpania: *Confederación General del Trabajo* (CGT) – Powszechna Konfederacja Pracy:
– trzeci co do wielkości hiszpański związek zawodowy (60 tys. członków, pięć tys. delegatów związkowych/delegatów do rad zakładowych oraz ok. miliona głosów pracowników wybierających CGT podczas wyborów do rad zakładowych). CGT jest związkiem anarchosyndykalistycznym, wywodzącym się z historycznego CNT. Konfederację utworzyły osoby które opuściły CNT podczas rozłamów w latach 1979 – 1989, opowiadające się za udziałem w wyborach do rad zakładowych. Początkowo, zwolennicy udziału w wyborach stanowili mniejszość odrodzonej po dyktaturze Franco CNT, jednak z czasem CGT zaczęła się dynamicznie rozwijać, podczas gdy CNT-AIT (konsekwentnie odmawiające udziału w wyborach) pozostało na poziomie kilku tysięcy osób.

Na poziomie zakładowym funkcjonują Sekcje Związkowe – zrzeszające członków CGT z danego zakładu pracy. Na danym obszarze terytorialnym (najczęściej miasta lub gminy, choć zdarza się także, że na poziomie regionu), sekcje z danej branży tworzą Związki Zawodowe organizowane wg. branży. Sekcje nie posiadające wystarczającej liczby członków do stworzenia Związku branżowego (75 osób) tworzą „Związek Zawodów Różnych" (Sindicato de officios varios). W sytuacji gdy na danym obszarze nie ma innych struktur, „związki zawodów różnych" przyjmują nazwę „Jednolitych Związków" i są traktowane tak jak Federacje lokalne. Związki zawodowe z danej gminy lub regionu tworzą Federacje Lokalne, które następnie mogą tworzyć Konfederacje Regionalne.

Niezależnie od struktury terytorialnej, CGT koordynuje swoje działania także na poziomie branżowym: związki branżowe, związki zawodów różnych i jednolite związki z danej branży tworzą w skali kraju Federacje Branżowe, których kompetencje ograniczone są do formułowania postulatów o zasięgu branżowym i uczestnictwa w Komitecie Krajowym CGT.

Na każdym poziomie organizacji (od sekcji związkowej po krajową konfederację), CGT funkcjonuje w podobny sposób: najwyższym organem decyzyjnym są „Zebrania ogólne (powszechne)" (Assambleas Generales). Podejmują one decyzje co do ogólnego kierunku działania, celów, założeń i programu żądań oraz kandydatur w wyborach do rad zakładowych i reprezentantów danej struktury, ustalają także wytyczne dla delegatów i reprezentantów związku. Na poziomie Sekcji i Związków w zebraniach uczestniczą wszyscy członkowie CGT. Na poziomie Federacji i Konfederacji organami decyzyjnymi są Sesje Plenarne, w których uczestniczą reprezentanci związków z danego obszaru oraz Stałe Sekretariaty (patrz niżej) tych związków. Na poziomie krajowym, organami decyzyjnymi są Kongres, Konferencja związkowa i Plenum Konfederalne. Organami koordynującymi bieżące prace związku są Komitety, tworzone na poziomie Związku, Federacji Lokalnych, Federacji Branżowych oraz Konfederacji Regionalnych i całego CGT. W skład komitetów wchodzą Stałe Sekretariaty odpowiedzialne za realizację decyzji Zebrań, Sesji plenarnych i Kongresów. Tworzone są na każdym poziomie organizacji CGT (od sekcji zakładowej po Konfederację krajową) – jak Sekretarz Generalny, Sekretarz ds. organizacyjnych, Sekretarz ds. Administracji i Finansów, Sekretarz ds. Akcji Związkowej, Sekretarz ds. Komunikacji, Sekretarz ds. Akcji Społecznej.

II. Struktura OZZ IP i problemy z nią związane
Struktura OZZ Inicjatywa Pracownicza w niewielkim stopniu zmieniła się przez ostatnie 10 lat. W porównaniu z wieloma innymi związkami zawodowymi (tak krajowymi, jak i zagranicznymi) charakteryzuje się ona prostotą i brakiem struktur terytorialnych i branżowych. Związek tworzą komisje zakładowe i międzyzakładowe funkcjonujące w zakładach pracy oraz komisje środowiskowe tworzone najczęściej na poziomie miast.

Najważniejszym organem decyzyjnym jest Krajowy Zjazd Delegatów (wybieranych przez komisje zakładowe, międzyzakładowe i środowiskowe), który ustala program działań związku, podejmuje uchwały w sprawach przedstawionych przez Komisję Krajową, przyjmuje sprawozdania Komisji Krajowej i Komisji Rewizyjnej, udziela KK i KR absolutorium, uchwala statut związku i jego zmiany, decyduje o nabyciu lub zbyciu środków trwałych i nieruchomości, wybiera KK i KR oraz podejmuje uchwały i rezolucje we wszystkich sprawach istotnych dla związku.

Za koordynację działań związku pomiędzy KZD odpowiada Komisja Krajowa – liczy ona od 3 do 9 osób; odpowiada za następujące działania: zwołuje KZD, realizuje uchwały KZD, uchwala i realizuje roczne plany działalności związku, decyduje o przystąpieniu do krajowych i międzynarodowych zrzeszeń związków, opracowuje i prezentuje stanowiska w sprawach społeczno-gospodarczych, zawiera i wypowiada układy zbiorowe pracy, rejestruje organizacje zakładowe, międzyzakładowe i środowiskowe, powołuje komisje problemowe (grupy robocze), określa kierunki gospodarki finansowej związku, ustala budżet, prowadzi działalność gospodarczą związku, zarządza jego majątkiem, interpretuje postanowienia statutu oraz uchwala ordynację wyborczą na KZD.

W tej strukturze brak jest jakichkolwiek szczebli koordynacji pomiędzy komisjami bez udziału KK – w praktyce to na KK spoczywa prowadzenie bieżącej działalności związku co przy obecnych jego rozmiarach i rozproszeniu terytorialnym staje się trudno wykonalne.

IV Rekomendacje
Biorąc pod uwagę dotychczasową dynamikę rozwoju związku, należałoby przemyśleć:

1. Powołanie struktur koordynujących komisje IP na obszarze województw – co pozwoliłoby na zacieśnienie współpracy pomiędzy komisjami zakładowymi, międzyzakładowymi i środowiskowymi z danego obszaru, umożliwiłoby prowadzenie szerszych działań o zasięgu lokalnym (wychodzących poza poszczególne zakłady pracy, ale niekoniecznie organizowanych na szczeblu krajowym).

2. Powołanie struktur koordynujących komisje IP na poziomie branżowym – analogicznie, jak w przypadku organizacji terytorialnej, koordynacja na poziomie branż może zdynamizować działalność IP, zwiększyć zaangażowanie komisji zakładowych na poziomie „ponadzakładowym".

3. Wprowadzenie ścisłego podziału zadań pomiędzy członków i członkinie Komisji Krajowej, członków prezydiów komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych oraz ewentualnych struktur branżowych i terytorialnych – wzorem może być w tym wypadku model przyjęty przez CGT (z zastrzeżeniem, że nie będzie potrzebne aż tyle funkcji na każdym poziomie organizacji związku) gdzie „Stałe Sekretariaty" składają się ze ściśle określonych funkcji o zdefiniowanym zakresie kompetencji co pozwala na uzyskanie przejrzystego i prostego podziału pracy. ■

Zjazd roboczy OZZ Inicjatywa Pracownicza Wrocław, 26-27 października 2012

W ostatni weekend października we Wrocławiu odbędzie się zjazd roboczy OZZ Inicjatywa Pracownicza poświęcony przygotowaniom do Krajowego Zjazdu Delegatów (KZD) w marcu 2013 r. Październikowe spotkanie ma na celu ustalenie ordynacji wyboru delegatów, programu KZD, szczegółów organizacyjnych i technicznych (dokładna data i miejsce oraz przygotowanie obsługi) oraz zaplanowanie działań związku w okresie od listopada 2012 do marca 2013. Chcemy także odbyć wstępne dyskusje nad szczegółowymi propozycjami zmian zasad funkcjonowania związku, które zostaną następnie przegłosowane na KZD.

Ponieważ zgodnie ze statutem, jedynym organem decyzyjnym związku jest Krajowy Zjazd Delegatów, a za wykonanie jego postanowień odpowiedzialna jest Komisja Krajowa, październikowe spotkanie będzie miało charakter roboczy, dyskusyjny i informacyjny, a ewentualne ustalenia będą musiały zostać następnie zatwierdzone przez Komisję Krajową lub uzyskać aprobatę większości delegatów KZD (w zależności od tego czy będą one dotyczyły zakresu kompetencji KZD czy KK). Ze względu na charakter zjazdu, ewentualne decyzje zostaną podjęte w formule konsensusu lub przedstawienia odrębnych stanowisk (w przypadku różnicy stanowisk pomiędzy uczestnikami Zjazdu roboczego). Bezpośrednim efektem spotkania w październiku ma być opracowanie wytycznych i zaleceń dla Komisji Krajowej odnośnie przygotowania KZD oraz działań związku.

Komisja Krajowa zwraca się z prośbą do wszystkich struktur OZZ IP, aby każda z komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych wybrała przynajmniej jedną osobę, która weźmie udział w Zjeździe roboczym i będzie upoważniona do reprezentowania stanowiska swojej komisji oraz zostanie zobowiązana do przedstawienia pozostałym członkom swojej komisji ewentualnych ustaleń Zjazdu. Wybór ten powinien zostać podjęty w formie uchwały walnego zebrania wszystkich członków danej komisji. Niezależnie od tak wybranych reprezentantów i reprezentantek podstawowych struktur związku, Komisja Krajowa zaprasza do udziału w zjeździe wszystkich członków i członkinie związku – niezależnie od tego czy pełnią oni/one jakieś funkcje w swoich komisjach.

Materiał zawierający propozycje przedzjazdowe zostanie opracowany przez Komisję Krajową i opublikowany na stronie internetowej związku oraz rozesłany do komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych do 30 września br. Wybór reprezentantów komisji powinien nastąpić do 14 października br. – do tego dnia komisje powinny przesłać Komisji Krajowej dokładne informacje o swoich reprezentantach oraz liczbie osób z danej komisji, która planuje wziąć udział w zjeździe.

Podczas obrad, planujemy omówić następujące zagadnienia:
(I) Reforma finansów związku – Finanse są w chwili obecnej jednym z kluczowych problemów związku; wraz z powstawaniem nowych komisji i licznymi konfliktami w zakładach pracy zwiększają się wydatki ponoszone przez cały związek, których nie pokrywają dotychczasowe wpływy ze składek członkowskich; z drugiej strony brak jest przejrzystych i konkretnych zasad podziału składki pomiędzy poszczególne struktury związku (komisjami zakładowymi, międzyzakładowymi i środowiskowymi a Komisją Krajową), istnieją także problemy i niejednoznaczności związane z samodzielnym gospodarowaniem finansami przez podstawowe struktury związku. W związku z wszystkimi powyższymi problemami, Komisja Krajowa planuje przedstawić szczegółowy plan reformy finansów związku obejmujący zarówno zmiany zasad ustalania wysokości składki, jej podziału pomiędzy struktury podstawowe a władze związku, jak i kwestie zarządzania finansami przez podstawowe struktury związku.

(II) Kampania informacyjna i organizacyjna dla pracowników Specjalnych Stref Ekonomicznych – jedynym z kluczowych konfliktów tego roku był spór zbiorowy i strajk w Chung Hong Electronics Poland Sp. z o.o., zakończone bezprawnym lokautem. Walka pracowników Chung Hong oraz analizy prowadzone przez działaczki OZZ IP z Wrocławia i Poznania wskazują, że zakłady ulokowane w Specjalnych Strefach Ekonomicznych są w wielu regionach Polski kluczowymi miejscami pracy, a z drugiej strony – są to także podmioty korzystające z publicznego wsparcia przy jednoczesnym utrzymywaniu niskich płac, naruszaniu podstawowych norm prawa pracy, prowadzeniu antyzwiązkowej polityki i intensyfikacji praktyk wyzysku. W najbliższym czasie wydaje się więc konieczne rozpoczęcie długofalowej kampanii nakierowanej na organizowanie pracowników z zakładów położonych na terenie SSE oraz krytykę modelu „rozwoju gospodarczego opartego na Strefach" w którym nie ma miejsca na respektowanie podstawowych praw pracowniczych. Założenia kampanii zostaną zaprezentowane przez Komisję Zakładową OZZ IP w Chung Hong Electronics oraz działaczki IP z Wrocławia i Poznania.

(III) Struktura związku oraz koordynacja działań IP – propozycja zmian statutowych – w związku z powstawaniem nowych komisji OZZ IP oraz dyskusją nad modelem działania, która odbyła się na IV Obozie Letnim związku, Komisja Krajowa przedstawi propozycję zmian statutowych zmierzające do ściślejszej koordynacji działań związku pomiędzy Zjazdami Delegatów, wyodrębnienia regionalnych i/lub branżowych struktur koordynujących działania podstawowych struktur związku, ściślejszego podziału prac pomiędzy członkami komisji krajowej oraz osobami wchodzącymi w skład prezydiów komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych.

(IV) Plan polityki szkoleniowej OZZ IP – w celu usprawnienia działań podejmowanych przez komisje IP na terenie zakładów pracy oraz w celu ściślejszej integracji związku, Komisja Krajowa planuje rozpoczęcie serii szkoleń dla członków i członkiń OZZ IP z zakresu wybranych zagadnień z prawa pracy oraz praktycznych aspektów działalności związkowej (prowadzenie sporów zbiorowych, formy walki i protestu pracowniczego, zaangażowanie w konflikty społeczne „poza zakła

dem pracy" etc.). Podczas zjazdu roboczego zostaną zaprezentowane wstępne założenia projektowanej polityki szkoleniowej.

(V) Ogólnopolski Fundusz Antyrepresyjny – jedną z konsekwencji konfliktu w Chung Hong Electronics Poland była konieczność uruchomienia ad hoc Funduszu Strajkowego w celu pomocy finansowej strajkującym oraz zwolnionym z pracy pracownikom. Zbierane od lipca do września środki wystarczyły na wypłatę jednorazowych zapomóg, jednak w żaden sposób nie rozwiązało to problemu niewystarczającego wsparcia, jakie OZZ IP może na chwilę obecną udzielić działaczom i działaczkom związkowym represjonowanym w związku z działalnością związkową. Propozycją rozwiązania tego problemu jest projekt powołania ogólnopolskiego Funduszu przeznaczonego na pomoc represjonowanym związkowcom i związkowczyniom.

(VI) Kontrowersje związane z politycznym aspektem działań związku – do chwili obecnej nie została rozwiązana kontrowersyjna kwestia stosunku związku do działalności politycznej oraz uściślenia praktycznego wymiaru zasady „niezależności od partii i organów władzy państwowej i samorządowej". Kontrowersje te były przedmiotem debat na VII KZD, który zdecydował o przeprowadzeniu referendum w tej kwestii, jednak do tej pory Komisji Krajowej nie udało się opracować wystarczająco precyzyjnych pytań. Celem tej części zjazdu będzie dyskusja nad dokładniejszym zdefiniowaniem deklarowanych zasad niezależności związku od partii politycznych i organów władzy państwowej i samorządowej.

(VII) Działalność pełnomocników związkowych oraz zasady pomocy prawnej – w związku ze zwiększeniem ilości spraw toczących się przed sądami pracy, które dotyczą członków i członkiń OZZ Inicjatywa Pracownicza, a także w związku z coraz większym zapotrzebowaniem podstawowych struktur związku na doradztwo w zakresie prawa pracy, Komisja Krajowa przedstawi informację na temat dotychczasowego modelu pomocy prawnej prowadzonej przez związek oraz zaproponuje nowe rozwiązania w tym zakresie.

(VIII) Plan działań związku na okres listopad 2012 – marzec 2013 – jako ostatnia część zjazdu została przewidziana dyskusja nad planowanymi działaniami w okresie pozostałym do KZD.

Zjazd roboczy będzie trwał 2 dni – w piątek 26 października w godzinach popołudniowych zostanie zorganizowane otwarte spotkanie dyskusyjne poświęcone kwestii mobilizacji pracowników sektora kultury, natomiast drugi dzień zjazdu – sobota 27 października, zostanie w całości poświęcona dyskusjom nad wyżej wymienionymi zagadnieniami.

Wszystkich zainteresowanych udziałem w Zjeździe Roboczym prosimy o kontakt:

W sprawach programu, wystąpień oraz zgłaszania uczestników – z Komisją Krajową OZZ IP (mail: ip@ozzip.pl, Tel: 0-501-303-351).

W sprawach dojazdu, noclegów i informacji organizacyjnych – z Komisją Zakładową OZZ IP w Teatrze Polskim we Wrocławiu (inicjatywapracownicza.tp@gmail.com) oraz wrocławskim środowiskiem sympatyzującym z IP (maggie_84@o2.pl, tel. 0-503-177-889). ■

Spotkanie Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza – 22 września 2012

22 września 2012 r. w Warszawie odbyło się spotkanie Komisji Krajowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza". Oprócz spraw bieżących omawiano przede wszystkim stan przygotowań do zbliżającego się Roboczego Zjazdu Delegatów we Wrocławiu, reformę polityki finansowej związku oraz nadchodzące wydarzenia i kampanie.

Roboczy Zjazd „Inicjatywy Pracowniczej" odbędzie się w dniach 26-27 października bieżącego roku we Wrocławiu. Pierwszy dzień zjazdu będzie miał charakter otwarty i poświęcony będzie strajkowi pracowników sektora sztuki. Drugiego dnia omówione zostaną sprawy dotyczące zasad funkcjonowania związku, w tym zmiana zasad polityki finansowej oraz propozycje zmian struktury organizacyjnej, polityki szkoleniowej i organizacyjnej. Szczegółowy program Zjazdu Roboczego zamieszczamy poniżej.

Na spotkaniu, Komisja Krajowa uchwaliła nowy regulamin finansowy. Podstawowe zmiany dotyczą zasad odprowadzania części składki członkowskiej na rzecz Komisji Krajowej oraz zasady gromadzenia środków przez komisje zakładowe i między zakładowe oraz komisję krajową. Regulamin finansowy został przekazany komisjom zakładowym, międzyzakładowym i środowiskowym, omówiony zostanie także podczas zjazdu roboczego. Oprócz tego omówiono bieżące sprawy finansowe, sprawozdanie z przychodów i wydatków Komisji Krajowej oraz planowane wydatki związane z prowadzonymi sprawami finansowymi, kampaniami informacyjnymi i pozostałą działalnością bieżącą.

Omówiono także zaangażowanie OZZ „Inicjatywa Pracownicza" w nadchodzące protesty w sektorze służby zdrowia. Ustalono, że Komisja Krajowa wezwie członków Związku do udziału w w demonstracji i konferencji w obronie publicznej służby zdrowia w dniach 5-6 października 2012 r. Ponadto ustalono, że Komisja Krajowa przeznaczy dodatkowe środki na sfinansowanie materiałów dotyczących kampanii protestacyjnej przeciwko prywatyzacji usług publicznych.

Program Roboczego Zjazdu OZZ Inicjatywa Pracownicza Wrocław 26-27 października 2012 r. (Teatr Polski we Wrocławiu, ul. Gabrieli Zapolskiej 3, sala 405 IV piętro)

Piątek 26.10.2012
18.00 – Spotkanie dyskusyjne: Strajk pracowników sztuki - przeciwko komercjalizacji sztuki i niestabilności zatrudnienia (Spotkanie dyskusyjne z pracownikami zaangażowanymi w akcję „Dzień bez sztuki" z komisji OZZ IP w Teatrze Polskim we Wrocławiu i Teatrze Dramatycznym w Wałbrzychu)

Sobota 27.10.2012
9.00 – rejestracja i powitanie uczestników Zjazdu, wybór sekretarza Zjazdu oraz prezydium odpowiedzialnego za prowadzenie obrad
9.30 – 10.30 – Dyskusja nad polityką finansową związku
10.30 – 12.00 – Dyskusja nad projektem zmian struktury organizacyjnej OZZ Inicjatywa Pracownicza
12.00 – 12.20 Przerwa kawowa
12.20 – 14.00 Dyskusja nad projektem Ogólnopolskiego Funduszu Antyrepresyjnego oraz zasadami i organizacją pomocy prawnej udzielanej przez związek
14.00 – 15.00 Dyskusja nad projektem polityki szkoleniowej i edukacyjnej OZZ Inicjatywa Pracownicza
15.00 – 16.00 Przerwa obiadowa
16.00 – 17.30 Dyskusja nad założeniami do kampanii ws. Specjalnych Stref Ekonomicznych
17.30 – 18.30 Dyskusja nad praktyczną realizacją zasady niezależności związku od partii politycznych, organów władz krajowych i samorządowych oraz ewentualnymi zmianami statutowymi
18.30 – 19.00 Przerwa kawowa
19.00 – 20.00 Dyskusja nad działaniami związku w okresie listopad 2012 – marzec 2013
Ok. godz. 21:00 – impreza integracyjna dla uczestników Zjazdu

Strajk artystów

24 maja polscy artyści przeprowadzili strajk. Ogłoszono „dzień bez sztuki" – w całej Polsce zamknięto ponad 50 galerii, sal wystawowych i muzeów w geście solidarności z wytwórcami kultury. Domagano się m.in. prawa do ubezpieczeń społecznych i stabilnych warunków zatrudnienia.

W odezwie strajkujący apelowali: „Od wielu lat mówi się o sukcesach polskich artystów. Politycy chętnie wysługują się artystami, by stworzyć pozytywny wizerunek naszego kraju za granicą – byliśmy tego świadkami podczas polskiej prezydencji w Unii Europejskiej. Można odnieść wrażenie, że artysta to osoba uprzywilejowana. Nic bardziej mylnego!



Jedynie niewielki procent budżetów przeznaczonych na kulturę trafia do jej rzeczywistych wytwórców. Sztukę tworzą artyści z ogromnym nakładem pracy, czasu i środków, z wielkim poświęceniem, samodzielnie podejmując ryzyko. Za ich sytuację socjalną nikt nie czuje się odpowiedzialny. W Polsce nie ma żadnych rozwiązań systemowych, uwzględniających specyfikę zawodu artysty. Wytwórcy kultury angażują się społecznie, podwyższają jakość przestrzeni miejskiej i standard życia jej mieszkańców. Praca artystów przekłada się na atrakcyjność miast oraz całego kraju, buduje kapitał społeczny i symboliczny. Tworzą dobra wspólne, z których korzystają biura promocji, deweloperzy, branża turystyczna, ale też każdy obywatel. Tymczasem większość wytwórców kultury jest biedna. Nie mając stałego zatrudnienia, artyści z trudem łączą koniec z końcem.

Pracują dużo, a zarabiają słabo i nieregularnie. Stają się też pierwszymi ofiarami cięć budżetowych w instytucjach kultury i niekorzystnych zmian na rynku pracy.

Artyści nie są biznesmenami, nie tworzą z myślą o zysku. Niektóre dzieła, często te najważniejsze dla społeczeństwa, nawet nie nadają się do sprzedaży. A wielu twórców, także tych, którzy już weszli na karty encyklopedii, pozostaje poza systemem ubezpieczeń emerytalnych i zdrowotnych. Żądamy rozpoczęcia prac nad stworzeniem takiego systemu, który nie wyrzucałbyartystów poza nawias społeczeństwa!"

Przeciwstawienie się śmieciowym formom zatrudnienia, dyktaturze tymczasowości, brakowi bezpieczeństwa socjalnego przez pracowników sztuki, uważamy za niesłychanie ważne i symptomatyczne. Od lat władza „grała" na podziałach między pracownikami. Tych, którzy bronili swoich stabilnych miejsc pracy, oskarżała o partykularyzm i obronę przywilejów tak, jakby budowa swojej egzystencji na stałych fundamentach było rodzajem socjalnego przestępstwa. Z drugiej strony za wzór stawiano znoszących milcząco niestabilne warunki pracy i płacy pracowników przemysłu edukacyjnego (przykład doktorantów), rozrywkowego, czy właśnie artystów. Nowe zasady funkcjonowania rynku pracy oraz komercjalizacja ostatecznie odebrała im jednak szczególną rolę w społecznym podziale pracy, zarówno ze względu na prestiż, jak też dochody. Dziś wszyscy jesteśmy prekariuszami. W równym stopniu uderza w nas kryzys, polityka budżetowych cięć i masowych zwolnień.

Znamienne, że jedynie służbom mundurowym, wojsku i policji dzisiejsze państwo zachowało dotychczasowe warunki nabywania praw emerytalnych, zafundowało znaczący wzrost płac i przyznało więcej etatów. Neoliberalny reżim, który ignoruje wołania o referenda w istotnych dla nas sprawach, pracuje nad ograniczeniem swobód związkowych i prawa do zgromadzeń, dokonuje zamachu na wolność w internecie, ewidentnie zamierza się oprzeć na przemocy, strasząc zastosowaniem pał i gumowych kul. Robotnicy mają z mozołem i bez szemrania pracować w specjalnych strefach ekonomicznych, a artyści „grać do kotleta" dla klientów Kulczyków, Solorzy i Cupiałów. ■

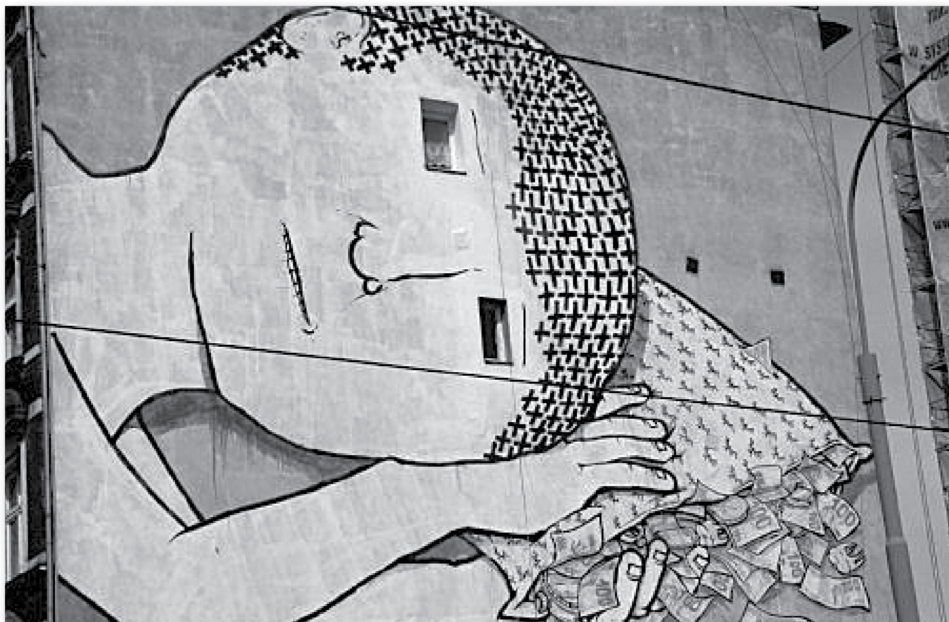
Kaszel artysty. Dlaczego strajkują robotnicy sztuki?

***Od ponad dwóch dekad osoby uprawiające zawody twórcze są pozbawione realnej możliwości uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych. Bo trudno za taką uznać możliwość samodzielnego opłacania pełnych składek przez cały okres aktywności zawodowej. Po prostu w ten sposób to nigdzie nie działa – praktycznie w każdym kraju tzw. starej Europy ta grupa zawodowa podlega osobnym regulacjom* – powody strajku artystów wyjaśnia Mikołaj Iwański, dr ekonomii, absolwent filozofii UAM, autor licznych artykułów dotyczących sztuki, rynku sztuki i ekonomii.**

Mikołaj Iwański

Nikt o zdrowych zmysłach nie wskaże też rynku sztuki jako źródła stałego utrzymania artysty. Zawsze jest to rozwiązanie dostępne jedynie elicie, która również stara się z pewną ostrożnością myśleć o tym, co będzie za kilka lat.

Świat sztuki to również artystyczny salariat – znacznie szersza grupa profesjonalistów: krytyków, dydaktyków, managementu instytucji wystawienniczych, którzy często sami nie będąc artystami tworzą infrastrukturalne otoczenie sztuki. Ostatni element tego układu stanowią sami artyści, którzy znajdują się w najgorszej sytuacji od strony socjalnej. Zarówno uzyskiwanie dochodów z rynku sztuki, jak i włączenie do salariatu [zatrudnienie na stałej pensji – przypomina red.] jest zwykle poza zasięgiem ich możliwości. Jeśli odniosą poważny sukces w swojej pracy, to jest na to szansa zwykle w wieku średnim. Do tego czasu są całkowicie zdani na siebie i na bardzo nieregularne przychody ze skromnych honorariów. Zmiany



na rynku pracy wpychają twórców w rolę awangardy mimo woli. Tak naprawdę ich praca jest wręcz laboratoryjnym przykładem tego, jak wyglądają doskonale elastyczne stosunki pracy, ze wszystkimi ich konsekwencjami. Taka przyszłość, szczególnie pod względem przyszłych emerytur, może tak naprawdę stać się udziałem każdego z nas, jeśli dotknęło nas szczęście pracy w jednej z branż poddanych globalnej konkurencji lub z jakiegoś powodu uczestnictwo w salariacie było poza zasięgiem.

Zasięg artystycznego salariatu staje się również coraz skromniejszy. Od wielu lat coraz rzadziej wykładowcy na uczelniach artystycznych mają

szansę na stabilne formy zatrudnienia. Krytycy sztuki pracujący na dziennikarskich etatach to już ginący gatunek. Kierowanie instytucjami wystawienniczymi, szczególnie w galeriach zarządzanych przez samorząd, niebezpiecznie staje się przedmiotem zainteresowania lokalnych polityków i ich otoczenia. Sfera kultury zostaje również poddana dyktatowi elastyczności – tzw. festiwalizacji. W miejsce stałych instytucji realizujących długoterminową misję, pojawiają się wydarzenia animowane przez organizacje pozarządowe. Odbywa się to kosztem niepewności finansowej oraz nakładu wysiłków, które organizatorzy muszą inwestować w walkę o utrzymanie cyklicznego charakteru zdarzeń. Sposób organizacji tych wydarzeń kulturalnych można porównać do zamawiania cateringu do szkolnych stołówek.

Problematyczne w tym kontekście staje się zatarcie rozróżnienia na kulturę i rozrywkę. Jest to szczególnie kłopotliwe dla politycznych decydentów, którzy użyteczność funkcjonowania podległych sobie jednostek postrzegają często przez pryzmat doraźnego pijaru.

Ostatnie zmiany w systemie emerytalnym dokonują niebezpiecznego przesunięcia – ten system przestaje służyć zapewnieniu godnych warunków do życia po zakończeniu pracy, stając się narzędziem uwiarygodniania kraju jako wartościowego i wypłacanego dłużnika na rynku finansowym. Na ile wyższy będzie rating Polski wśród nabywców obligacji, zależy również od tego, jak dalece decydenci posuną się w zatarciu pierwotnej, egalitarnej funkcji systemu zabezpieczeń społecznych. Stworzenie iluzji bilansującego się systemu emerytalnego pozwoli na kilka lat nieco tańszej obsługi zadłużenia, ale w żaden sposób nie rozwiąże narastającego wykluczenia kolejnych grup społecznych.

Dokonuje się to przy jednoczesnym zachowaniu drastycznych nierówności emerytalnych - jeszcze całkiem niedawno opinia publiczna była zbulwersowana kilkunastotysięczną emeryturą dla polityka, który przez stosunkowo niedługi czas zaszczycał swoją obecnością prokuraturę krajową. Bardzo wysokie standardy zabezpieczeń emerytalnych są też skutecznie utrzymywane dla wąskich grup zawodowych.

Obniżenie standardów zatrudnienia powoduje, iż coraz większa grupa pracujących Polaków znajdzie się już niedługo w podobnej sytuacji, jaka jest udziałem artystów od początku transformacji. Niemniej nieliczna i ledwo uchwytna statystycznie grupa twórców stała się mimowolnie awangardą konsekwencji zmian na rynku pracy. Sytuacja, która wciąż siłą przestarzałych stereotypów jest postrzegana jako problem niewielkiego środowiska, jest tak naprawdę nieodległym problemem pracującego na umowie pozakodeksowej.

Stanowcze podniesienie postulatu konieczność włączenia twórców do systemu emerytalnego i zdrowotnego może być punktem zwrotnym w dyskusji o funkcjonowaniu systemu ubezpieczeń społecznych. Praca wykonywana przez nich nie może być opisana w kategoriach efektywności rynkowej, która zdominowała potransformacyjne myślenie o pracy jako takiej.

Uprzedzając zarzuty krytyków różnicowania form uczestnictwa w zabezpieczeniach społecznych, chcę odpowiedzieć, iż chodzi o wsparcie dla ludzi wykonujących ten zawód, a nie o zachętę do jego podjęcia. W tej grupie zawodowej selekcja dokonuje się w sposób niezwykle bezwzględny – naprawdę nieliczni absolwenci szkół artystycznych są w stanie podjąć udaną walkę o wejście w obieg wystawienniczy, jeszcze mniej z nich jest w stanie pracować twórczo przez całe życie. Poza naprawdę wielką determinacją i pogodzeniem się z życiem w niepewnych warunkach materialnych ta grupa jest najmocniej zagrożona wypaleniem zawodowym. Celem koniecznych zmian w systemie ubezpieczeń powinna być możliwość powiązania sukcesu artystycznego z minimalnym zabezpieczeniem socjalnym, oraz perspektywą na świadczenie emerytalne.

Zrozumienie zasadności postulatu stworzenia funduszu artystycznego pozwalającego na samodzielne opłacanie składek przez twórców może być miarą ambicji modernizacyjnych Polski. Kraju, którego elity polityczne formułują rozmaite projekty służące budowie jej coraz silniejszej pozycji międzynarodowej, zapominając jednocześnie, że coraz szerzej rozpoznawalni poza jej granicami artyści, będąc w domu boją się głośniej zakaszleć z powodu braku ubezpieczenia zdrowotnego.

Nie wszyscy jesteśmy artystami, niewielu z nas ma ku temu odpowiednie predyspozycje, przygotowanie i zapas determinacji. Ale zanim nazwiemy socjalne postulaty strajku artystów roszczeniowymi, zastanówmy się czy kiedyś ich problemy nie będą również naszymi. ■

Mujeres Libres – Wolne Kobiety z Hiszpanii

Pozycja robotników i chłopów w Hiszpanii lat 20. i 30. ubiegłego wieku była tragiczna. Jeszcze gorsza była sytuacja kobiet. Warunki życia kobiet w katolickiej Hiszpanii były opresyjne, a ucisk był stosowany w najwyższym stopniu. W zdecydowanej większości Hiszpanki nie posiadały żadnego majątku, żadnych niezależności, mogły być „oddawane" w zaaranżowanych małżeństwach w wieku 13 lat, a panny nie mogły wychodzić z domu bez opiekunów należących do rodziny. Nie posiadały żadnych swobód i wolności na gruncie ekonomii, polityki, religii czy obyczajowości.

Opracowanie Sławomir Kmiotek

2 maja 1936 r. dwie grupy kobiet z Madrytu i Barcelony połączyły się, tworząc organizację Mujeres Libres (ML) – Wolne Kobiety. Były one powiązane z anarchosyndykalistycznym związkiem zawodowym CNT i Iberyjską Federacją Anarchistyczną (FAI), choć jako organizacja posiadały zupełną autonomię i własną strategię opartą na lokalnych grupach środowiskowych w odróżnieniu od zakładowych czy branżowych komisji związkowych.

Za swój cel Wolne Kobiety stawiały sobie wyzwolenie kobiet od „potrójnego zniewolenia – zniewolenia jako kobiety, jako pracownicy i jako osoby pozbawionej edukacji".

W dniu 19 lipca 1936 r., w reakcji na faszystowski zamach stanu, wybuchła w Hiszpanii rewolucja społeczna. Robotnicy zorganizowani w dwóch centralach związkowych: anarcho-

syndykalistycznej CNT i socjalistycznej UGT, odpowiedzieli na przemoc armii powstaniem zbrojnym. Nie zabrakło tam kobiet, które uczestniczyły we wszystkich pierwszych aktach oporu i walczyły równie zaciekle jak członkowie robotniczych milicji antyfaszystowskich. W sierpniu z Katalonii wyruszył batalion kobiecy do obrony Mallorki. Również w Asturii istniały grupy złożone wyłącznie z aktywistek, a jedna z nich została kapitanem gniazda karabinów maszynowych. Wiele kobiet poległo w obronie Madrytu, gdzie kobiecy batalion walczył przed mostem Segovia, w centrum Frontu Północnego. Inne budowały pod obstrzałem barykady, prowadziły obronę przeciwlotniczą czy tworzyły komitety domowe i blokowe, które były odpowiedzialne za wyżywienie, amunicję i komunikację między poszczególnymi odcinkami frontu.



W wyniku rewolucji na terenach nie zajętych przez siły faszystowskie, w wolnej Hiszpanii, miał miejsce szereg zmian w sferze pracy, czasie wolnym, prawie własności, a także w samych postawach wobec kobiet. Burzono więzienia, a klasztory zamieniano w szpitale. Robotnicy mogli wreszcie zacząć mieszkać w godnych warunkach, bez obawy przed najściem komornika. Chłopi na ziemiach obszarników ustanawiali wolne kolektywy. Rewolucja przyniosła dynamiczne zmiany w społeczeństwie.

Tam, gdzie kobiety były dobrze zorganizowane, mogły zyskać pełną równość płac i urlop macierzyński. Jednak w wielu przypadkach CNT była niezdolna czy też niechętna temu, by osiągnąć prawdziwą równość. W przemyśle tekstylnym, gdzie kobiety stanowiły przygniatającą większość siły roboczej, wciąż odnotowywano najniższe pensje. CNT bardzo długo zwodziło kobiety, które często czuły, że nie są traktowane poważnie. Wystąpiły przeciwko temu Mujeres Libres. Kobiety zauważyły, że w kolektywach po raz pierwszy wygłaszały swoje prawdziwe opinie bez skrępowania, pomimo czasami nierównego prawa głosu lub dominacji mężczyzn. W kolektywach takich jak Mazon i Miramei w Aragonii, kobiety i mężczyźni byli opłacani tak samo. Zakładano, że kobieta zasługuje na dochód przeznaczony dla niej samej, co było olbrzymim postępem jak na realia ówczesnej Europy.

Podczas swej krótkiej, bo zaledwie dwuletniej działalności, szeregi Mujeres Libres wzrosły ostatecznie do 147 lokalnych grup (ok. 30 tysięcy kobiet). Ich osiągnięcia pozostają niezwykle inspirujące i pokazują, jak walka przeciwko uciskowi kobiet i przeciwko kapitalizmowi mogą się łączyć w jedną walkę o wolność. W swej działalności często poruszały ówczesne tematy tabu. Walczyły o legalną aborcję, antykoncepcję, możliwość swobodnego wyboru partnera przez kobietę, rozwody, o prawo do wychowywania dzieci przez kobiety pracujące. Nowatorską i oryginalną myślą ML było uznanie prostytucji jako nieodłącznej konsekwencji systemu kapitalistycznego. Stąd też kolektywy ML walczyły o usamodzielnienie się kobiet uprawiających prostytucję, oferując im pomoc lekarską i psychologiczną oraz naukę innych zawodów.

ML walczyły na froncie do końca listopada, gdy rząd republikański nakazał opuszczenie kobietom linii frontu. Nie wszystkie się temu podporządkowały, w nielicznych oddziałach milicji walczyły aż do końca 1937 r. Los kobiet w Hiszpanii był mocno spleciony z historią rewolucji. Represje stosowane przez Partię Komunistyczną i ówczesny rząd republikański doprowadziły do zniszczenia szeregu autentycznie lewicowych grup, związków zawodowych, by na końcu zniszczyć anarchistyczne kolektywy i milicje. Pierwsza próba życia w wolności została zdławiona. Zwycięstwo Franco było tylko dokończeniem tego procesu. Mimo to stało się oczywiste, że od wydarzeń rewolucji hiszpańskiej wolność kobiet nie może być ignorowana przez rewolucjonistów, że nie można jej odkładać na późniejsze czasy, ani spychać do „kobiecego sektora”. Walka, która nie stara się wygrywać wolności i równości dla wszystkich, nie zasługuje na miano rewolucji.

W 1977 r. po upadku dyktatury Franco Wolne Kobiety wznowiły działalność w Asturii i w Barcelonie. W 1989 r. odbył się ich pierwszy ogólnokrajowy zjazd. Wolne Kobiety działają do dziś. Również w siostrzanym anarchosyndykalistycznym związku CGT organizowane są spotkania z kombatantkami ML oraz aktywna jest w nim sekcja kobiet.

Jest to fragment tekstu, którego w całości można przeczytać na stronie internetowej Inicjatywy Pracowniczej. ■

Potrzebujemy pomocy!
Organizując kampanie na rzecz obrony praw pracowniczych i związkowych potrzebujemy Twojej pomocy. Prosimy wszystkich sympatyków Inicjatywy Pracowniczej oraz tych, którzy identyfikują się z naszą walką, o dokonywanie wpłat na nasze konto z dopiskiem: „Darowizna na obronę praw pracowniczych”. Każda wpłacona suma będzie dla nas wsparciem w walce o nasze wspólne cele.

OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań
57 9043 1070 2070 0042 8758 0001
„Darowizna na obronę praw pracowniczych”

Jeśli chcesz wesprzeć wydawanie biuletynu, prosimy o wpłaty na konto.

e-mail: ip@ozzip.pl, www.ozzip.pl

Jeśli chcesz otrzymać materiały związane z aktywnością IP /ulotki, plakaty, biuletyny i inne/ napisz maila z zamówieniem na adres: ip@ozzip.pl lub prześlij kopertę A4 ze znaczkiem za 3 zł. na adres:
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań

Wewnętrzny biuletyn informacyjny.